

875209
Ejemplar



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

**"LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO LABORAL
Y SUS EFECTOS JURIDICOS"**

T E S I S

Que para Obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

Fernando Rosas Nieto

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

H. Veracruz, Ver.

1987



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.

INDICE.

Pág.

PROLOGO:	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO DE ANTIGUEDAD;

1.- Origen Etimológico de la palabra Antigüedad:	3
2.- Antecedentes del Derecho de Antigüedad en Roma:	6
3.- El Contrato de Trabajo como Fundamento del Derecho de Antigüedad:	8
A.- El Contrato Individual de Trabajo:	10
B.- El Contrato Colectivo de Trabajo:	11
C.- La Relación de Trabajo:	12
4.- Antecedentes en Inglaterra:	13
5.- Antecedentes en México:	14

CAPITULO SEGUNDO.

ANALISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE ANTIGUEDAD.

1.- Vacaciones:	18
2.- Estabilidad en el Empleo:	21
3.- Derecho de Preferencia:	23
4.- Derecho de Ascenso:	26
5.- Constancia de Antigüedad:	28
6.- Reinstalación en el Empleo:	30
7.- Rescisión Imputable al Patrón:	32
8.- Sobreprotección a la Estabilidad:	33
9.- La Prima de Antigüedad:	35

CAPITULO TERCERO.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Concepto de la Ley sobre la Prima de Antigu-	
guedad:	36
2.- El Pago de la Prima de Antigu-	
edad:	38
3.- El Artículo 5o. Transitorio:	42

CAPITULO CUARTO.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, COMENTARIOS Y JURISPRUDEN--
CIA.

1.- Concepto de la Prima de Antigu-	
edad:	46
2.- El Pago de la Prima de Antigu-	
edad:	48
CONSIDERACIONES FINALES:	68
CONCLUSIONES:	73
BIBLIOGRAFIA:	75
LEGISLACION CONSULTADA:	77

P R O L O G O

La Legislación laboral, debe ser clara y sencilla, por - estar dirigida a salvaguardar los derechos de una clase que generalmente no ha tenido oportunidad de prepararse, es por ello que trataremos de evitar confusiones, logrando con esto que la misma sea de fácil comprensión.

La razón fundamental, por lo que decidí tratar este tema es por que he visto cómo en nuestra sociedad explotan al trabajador, siendo que tenemos una ley que fue creada precisamente para su defensa, pero por la ambigüedad e inoperancia que apreciamos por parte de los inspectores del trabajo, la clase trabajadora no goza de los privilegios que la ley les otorga, por lo consiguiente están destinados a vegetar sin ninguna ilusión de prosperar; ha pero si se diera el caso, de que el trabaja--dor reclamara alguna de las prestaciones derivada de su anti--güedad ante los tribunales del trabajo, le podría costar hasta el empleo.

Es por ello, que en este trabajo pretendo, ¿Porqué no? - hacer un llamado a la Secretaría del Trabajo y Previsión So- - cial, y a los Gobernadores de las Entidades Federativas para - que elijan a los hombres idóneos tanto de los inspectores del trabajo, como en su Dirección General y así hagan conciencia y se den cuenta de la importancia que tiene la función que desempeñan y acaben con esa apatía e irresponsabilidad que sienten por la clase trabajadora y actuen con equidad, siendo ésta una palabra muy importante que todos debemos tenerla presente, ya

que si esta no existiera, que sería de la Ley por si sola, si los inspectores del trabajo no se hallasen dotados de los verdaderos principios de la equidad.

Ahora bien, si el empresario cubriera todas las prestaciones estipuladas en la ley, bajo la mirada vigilante del inspector del trabajo, el trabajador desempeñaría sus labores con más eficacia, teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa, y el capitalista podría disminuir el rigor de la vigilancia, desapareciendo así los conflictos obrero-patronales.

Si observamos, el derecho de antigüedad no es en total perjuicio del patrón, ya que reconocido como derecho resulta ser un incentivo en la permanencia en el trabajo, evitando así algunos costos que implican tanto la terminación de las relaciones de trabajo, como las nuevas contrataciones sean en forma individual o por medios de sindicatos en forma colectiva.

CAPITULO I

EL DERECHO DE ANTIGUEDAD.

1.- Origen etimológico de la palabra antigüedad.

Para encontrar la esencia del concepto de antigüedad se ha de proceder con imparcialidad y buscar el recto sentido de la palabra acorde con la realidad, ya que si estudiáramos el pensamiento de los abogados que obran con criterio patronal, otorgarían a la noción un alcance en extremo favorable al capital, y si incursionáramos en los tratadistas ubicados en la otra corriente perseguirían favorecer a todas luces al trabajador.

Si acudimos a la acepción gramatical de la palabra antigüedad, nos daremos cuenta que tiene dos sentidos:

"Calidad de antiguo lo que sucedió en el tiempo antiguo; tiempo transcurrido desde el día que se obtiene el empleo, que existe desde hace mucho tiempo".

"Antiguo: que existía o sucedió remoto, dicese de la persona que cuenta tiempo en un empleo o profesión". (1).

(1)... Diccionario Enciclopédico Abreviado. Spasa Calpe ,S.A. Madrid. 1954. Tomo I.

Ahora bien, podemos distinguir dos clases de antigüedad:

La primera es la antigüedad genérica, es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho del reconocimiento no se extingue por su -- falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

La segunda es la antigüedad de categoría, es una profes-- sión ó oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por falta de ejercicio, en tiempo oportuno.

La antigüedad es el período de servicios prestados por -- un trabajador, a un patrón determinado".

"La antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa vincu-- lación, normalmente, producen normas de convivencia, a veces -- consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más toleran-- te con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; le -- otorga los cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La ley recogió esa tradición y les dió efectos jurídicos". (2).

Cabanellas dice que "la antigüedad es el tiempo de perma-- nencia en un empleo o destino". (3).

Don Mario de la Cueva nos comenta que "cimentada la antiguedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a complementar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, - su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ascenso". (4).

- (2)... Castorena J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. Pág. 176. México. 1984.
- (3)... Cantón Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición. Pág. 106. México 1977.
- (4)... De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Página 406. Editorial Porrúa S. A. México 1985. Tomo I.

Con estas ideas que nos son útiles, enfoquemos ahora la relación jurídica de trabajo y se percibirá que la antigüedad se establece en el momento que el patrón ofrece o demanda del trabajador la prestación de servicios, quiere ello decir que en el instante de perfeccionarse tal relación jurídica debe -- producirse necesariamente todos sus efectos jurídicos, entre ellos el de antigüedad.

2.- Antecedentes del derecho de antigüedad en Roma.

Sobre los antecedentes de la antigüedad, debemos decir que se trata de una figura de recién nacimiento.

En efecto, en el derecho romano, indudablemente el más avanzado en la época antigua, no encontramos ordenamiento alguno que estableciera obligación jurídica adicional en razón del tiempo laborado, para aquellas personas que se beneficiaban con el trabajo de otros, pues solo existieron la Prescripción y la Usucapión, pero si bien generaron derechos a favor de las personas por el transcurso del tiempo, no podemos aceptar que se trate de un antecedente, por considerarlos derechos eminentemente reales.

Analizando los términos Prescripción y Usucapión llegamos a la conclusión que verdaderamente no se le podía considerar como un derecho personal, porque se refiere a la adquisición de una cosa por el simple transcurso del tiempo.

"Usucapio est adjectio domini, per continuationem posse

ssionis temporis lege difinit. La usucapio es la adquisición de la propiedad mediante posesión continua mediante un plazo fijado por la ley. Exige ésta que el titular de un derecho lo pierda sí, durante cierto tiempo, no se opone a la afectación del mismo, de manera que, quien ejercita un derecho aunque no sea su legítimo titular, lo adquiera en determinadas circunstancias por el transcurso del tiempo". (5)

Inclusive, en esa época que socioeconómicamente se le de nominó esclavismo, ni siquiera surgió la idea del derecho social o del trabajo, ya que el esclavo era una cosa que como -- tal no podía ser sujetos de derechos. En la sociedad esclavista se establecieron relaciones de dominio, de sometimiento, de cruel explotación de las masas de esclavos, a quienes un puñado de esclavistas les quitó sus condiciones de seres humanos y los redujo a la simple condición de cosas, situación que legalizó y justificó un estado con alto grado de desarrollo, con división de poderes con democracia y que llegó a utilizar todos los medios represivos para demostrar su autoridad y desde luego el dominio de los esclavistas.

De lo anterior nos podemos dar cuenta, que efectivamente la persona la consideraban como una cosa, "Inclusive la palabra persona significaba máscara, dicha etimología es interesante y demuestra que, desde su origen, el concepto de persona

(5)... Margadat S. Guillermo Floris. Derecho Romano. Editorial Esfinge, S.A. Pág. 267. 6a. Edición. México. 1975.

ha sido algo artificial, una creación de la cultura y no de la naturaleza". (6).

3.- El contrato de Trabajo como fundamento del Derecho de Antigüedad.

"La palabra contrato proviene del latín *contractus*, cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. Ya el *digesto* mencionaba la palabra contrato referida a la convención" convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es, se en caminan a un mismo parecer, decía".

Gramaticalmente se puede definir al contrato como acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento puede ser legalmente compelidas.

"El término contrato de trabajo fue usado por primera vez a fines del siglo XIX por los economistas. En marzo de 1900 fué acogido por una ley en Bélgica y casi inmediatamente después en Suiza y en Francia ". (7).

Tal designación ocasionó desde su nacimiento discusiones entre los juriconsultos y tratadistas del derecho, unos en contra, otros en favor, pero el hecho es que sobrevivió las -

(6)... Margadant. S. Guillermo Floris. Ob. Cit. Pág. 115.

(7)... Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. Pág. 1 y 5.

críticas y ha tomado ya carta de naturalización dentro del derecho del trabajo desde 1931, su existencia ha estado ligada a la rama del derecho cuya autonomía también había sido negada -- por los mismos que negaban el contrato de trabajo.

Lo importante de los contratos colectivos en la actualidad, es que reúnan ciertas características esenciales, como -- las que a continuación enumeraremos:

Por principio de cuentas diremos que es consensual, o -- sea de aquellas que la convención se constituye y perfecciona por el mero consentimiento; sinalagmático, porque en él las -- dos partes se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo, en tra -- tándose del contrato colectivo, el asalariado tiene su repre -- sentación y personalidad reconocida por conducto del Comité -- Ejecutivo del Sindicato el cual pertenece.

Otras de las características que posee el contrato de -- trabajo, además de las ya señaladas es la es -- tabilidad y el profesionalismo; tomando como subordinación el poder adquirido por el patrono a través de una relación de tra -- bajo, para evitar las órdenes correspondientes en cuanto al mo -- do, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo conveni -- do y el deber y la obediencia que debe asumir el trabajador; -- la estabilidad es la continuidad de conservación de el puesto durante toda su vida laboral por parte del trabajador, no pu -- diendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por



**UNIVERSIDAD VILLA RICA
UNIDAD CENTRAL**

AV. Díaz Mirón 2242 Tels. 35-00-87, 35-00-43 y 37-53-04
Veracruz, Ver. México. (91700)

ACUSE DE RECIBIDO DE EJEMPLARES DE TESIS EN LA BIBLIOTECA CENTRAL

NOMBRE DEL ALUMNO:

FERNANDO ROSAS NIETO

"LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO LABORAL Y SUS EFECTOS JURIDICOS"
NOMBRE DE LA TESIS O SEMINARIO

UNIVERSIDAD VILLA RICA
ESCUELA O UNIVERSIDAD

LIC. EN DERECHO
CARRERA

ACUSE DE RECIBO
SELLO Y FIRMA DE
LA BIBLIOTECA

FECHA

DIA

MES

AÑO

- * Favor de llenar por triplicado con letra de molde
- * Entregar dos ejemplares de la tesis en la biblioteca central- UNAM
- * Exigir que le sellen y le firmen las dos copias

D.G.I.R.E. 83034

alguna causa taxativamente determinada; por lo que hace el profesionalismo es de entenderse que el trabajador debe tener - cierta capacidad para desempeñar las labores que se le encomiendan, beneficio del patrón, supuesto de que a mayor capacidad, mayor productividad.

Es de verse que el contrato colectivo de trabajo se puede estipular tantas y cuantas cláusulas dispongan las partes contratantes, sobreentendiéndose que siempre y cuando éstas no sean contrarias a la moral y al derecho, por lo que hay amplitud y concordancia de voluntades.

A.- El Contrato Individual de Trabajo.

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

El Licenciado Pérez Botija, define al contrato de trabajo" como el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obra o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución". (8).

Néstor de Buen, lo define como "el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado".

(8)... Bermúdez Cisneros, M. Las Obligaciones en el Derecho -- del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición. Pág. 225. México 1978.

nado y remunerador. También sería aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición: El derecho de las relaciones individuales del trabajo". (9).

B.- El contrato Colectivo de Trabajo.

La esencia de la relación del trabajo, lo es el contrato el cual define Barassi, de la siguiente manera:

"Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. El contrato colectivo de trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones; excepcionalmente de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una conformidad mutua, caso frecuente cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte de dicho contrato".

"Se instituye en la Ley para establecer las condiciones que regirán a ambas partes contratantes, sobre las cuales debe prestarse el trabajo". "Esas condiciones son obligatorias (salarios, jornadas, intensidad y calidad de trabajo, descanso y vacaciones, jubilación, escalafon, etc.) eficaces en cuanto se

(9)... De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. 4a. Edición. Pág. 23. México -- 1981.

realice la prestación de servicios, están destinadas entonces en la persona de cada trabajador". (10).

Nuestra Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo, en su artículo 386 como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (11).

C.- Relación de Trabajo.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o pueden tener otro origen. Así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigencia.

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario". "Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral"

(10)... Sordo Gutiérrez, José. Administración de Contratos Colectivos de Trabajo. 1a. Edición. Pág. 19. México - 1976.

(11)... Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo. - Comentada. 5a. Edición. Editorial P.A.C. S.A. de C.V. Pág. 110. México 1985.

"Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo". "El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa". (12).

4.- Antecedentes de Inglaterra.

Todas estas consideraciones acerca del contrato colectivo de trabajo y principalmente en su naturaleza jurídica, son recientes, ya que en su nacimiento en Inglaterra en el año de 1852 se limitaba a un simple convenio colectivo ordinario, sin imperatividad alguna para el patrono, ya que el Estado en complicidad con el capital lo convirtió en una simple estipulación unilateral, siendo letra muerta su aplicación, al pasar por las etapas de transición evolutiva y ante el empuje del trabajador, viéndose amenazada de muerte la parte poderosa y tambaleándose el poder del Estado, permitieron el nacimiento del contrato colectivo de trabajo.

Las solicitudes de los derechos del trabajador día con -

(12)... Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial. Porrúa, S. A. 1a. Edición. Pág. 105. México 1985.

día se hicieron más exigentes, cobrando fuerza el sindicalismo, misma que se reflejó en las conquistas logradas en las diferentes cláusulas de los contratos de trabajo y a razón de -- que con las mejoras económicas del obrero y de su familia.

El nacimiento a la vida jurídica del contrato colectivo de trabajo no se refería a la actividad del Estado, sino a las relaciones entre los particulares, por lo que se le ubicó dentro del derecho civil, pero no puede considerarse al contrato colectivo de trabajo como fuente creadora del derecho del trabajo, sino por su propia naturaleza como fuente de obligaciones.

5.- Antecedentes en México.

A pesar de no estar reglamentado el contrato colectivo de trabajo en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, se celebraron en nuestro País varios contratos colectivos como fueron "Los contratos colectivos de Aceros Nacionales, S.A., Altos -- Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., en la industria siderúrgica.

Igualmente aconteció con otros muchos contratos de otras ramas de la industria como la automotriz, la Textil, la huleira y otras". (13).

(13)... Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad. -- 5a. Edición. Publicaciones Administrativas Contables, S.A. Pág. 31 y 32, México 1985.

Sin embargo no fué fácil el arribo del derecho de antigüedad a las legislaciones positivas, los grupos de resistencia, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores lucharon muchas veces para incluir la antigüedad como un derecho en los contratos colectivos de trabajo, y en la legislación positiva posteriormente.

Cuando la Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló algunos aspectos de antigüedad, reconoció esta larga tradición de privilegio de hecho o contractual, se convirtió en realidad positiva, aunque la referida legislación no ordenó la antigüedad perfectamente bien definido, sin embargo inició el desarrollo de esta institución jurídica al imponer a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo Ferrocarriero, estableció que cuando un trabajador se encuentre -- proximo a cumplir el tiempo de servicio necesario para su jubilación no se podrá separar del trabajo, sino por causa especialmente grave.

De igual forma, la antigüedad como el derecho del trabajo, se manifestó en el derecho de vacaciones en relación con los años de servicio. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ordenó el derecho de vacaciones, en los siguientes términos:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicio,

disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará -- por las partes en el contrato de trabajo, pero en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos -- años de servicio, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos, seis días laborables. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones. (14).

El derecho de antigüedad, entonces, es un derecho que na ce jurídicamente en los contratos colectivos de trabajo, y que en la Legislación mexicana de 1931, va cobrando realidad jurídica al reconocerlo el derecho sustantivo; y finalmente en la Nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970 surge como un derecho propio e independiente, con efectos perfectamente bien definidos.

Al redactar el proyecto de la Ley de 1970, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del País, se le comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más ge neralizadas estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades de los trabajadores. Entre ellas se en cuentra el aguinaldo anual los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y facilitación de habitaciones.

Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más al-

(14)... Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Abril-Junio. -- 8a. Epoca. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Pág. 229. México 1981.

to de esos contratos colectivos, pues se consideró que mucho - de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la indus- - tria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no po- dría extenderse a otras empresas o ramas de la industria en la que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en li- bertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en lo que permita el progreso de la empresa o ramas de la industria pue- den obtener beneficios superiores a los consignados por la - - ley.

C A P I T U L O I I

ANALISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE ANTIGUEDAD

1.- Vacaciones.

Uno de los derechos que regula la institución de antiguedad es el de vacaciones, el cual lo encontramos establecido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos del hombre, documento legal de carácter universal más importante - que propugna la prestación de vacaciones periódicas pagadas. - Los artículos 20, 22, 23, 24 y 25 de la Declaración, se ocupan concretamente al Derecho del Trabajo.

Para el derecho del trabajo, la Declaración Universal -- del Derecho del Hombre, "posee una importancia grande, porque en ella se dio a sus principios fundamentales el mismo rango y la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre." Es por ello que, por su importancia transcribiremos el contenido de dichos numerales:

"Libertad de reunión y asociación; seguridad social, satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensable a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a su libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo; salario igual para trabajo igual, sin discriminación alguna; remuneración equitativa y satisfactoria que asegu

re al trabajador y a la familia una existencia conforme a la dignidad humana, completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social; libertad sindical; derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". (15).

En nuestro País, el artículo 76 de la Ley Federal del -- trabajo en vigencia, nos expresa que "los trabajadores que ten gan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio".

"Para el caso de los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo - anual de vacaciones, en proporción al número de días trabaja-- dos en el año o sea que, en nuestro concepto debe hacerse una sencilla operación aritmética, relacionando el número total de días hábiles correspondientes a un año con los 6, 12, ó más -- días que correspondan según el artículo 76 y, por otra parte, los días que realmente laboró el trabajador para obtener el re sultado, pero siempre teniendo en cuenta el mandato imperativo del multicitado artículo 76 de que en ningún caso podrá ser in ferior a seis días laborables el periodo de vacaciones". (16).

(15)... De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 32 y 33.

(16)... Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Edi torial Porrúa, S.A. Undécima Edición. Pág. 143. México 1980.

El artículo 78 de la Ley en estudio, nos indica que -- "los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis -- días de vacaciones, por lo menos." Esto sin contar desde luego los séptimos días ni los días festivos, ya que el precepto indica claramente "días laborables". El trabajador recibirá también independientemente del salario correspondiente al período de vacaciones, el veinticinco por ciento sobre la cantidad correspondiente al monto de los salarios del período.

Las vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de -- servicio. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajado-- res una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha -- que tendrá que disfrutarlas. Los trabajadores tendrán como término un año a partir de la fecha en que venzan los seis meses, para demandar ante los tribunales del trabajo, el otorgamiento de dicha prestación.

Nosotros creemos, que un trabajador de una empresa no -- tiene la necesidad de acudir ante los tribunales del trabajo -- para reclamar sus vacaciones, ya que seguramente se las están proporcionando bajo la mirada vigilante de los inspectores del trabajo, y por la misma razón, por necesidad, cualquier otra -- persona que no presta sus servicios a una empresa, llamese empleado de carnicería, de abarrotes, de farmacias, taxistas, -- etc., no acude ante los tribunales a exigir dicha prestación -- por temor a represalias.

El medio más adecuado, sería que los inspectores del trabajo, investigaran si estos patrones cubren las vacaciones de sus trabajadores, y algo que es más importante, que vigilaran si les fué entregada junto al pago de dicha prestación la constancia donde acredite la antigüedad del trabajador, y no solo vigilar todo tipo de empresas o establecimientos considerados grandes.

2.- Estabilidad en el Empleo.

El artículo 5o. de nuestra Carta Magna establece el Derecho al Trabajo, el artículo 123 lo regula y en su fracción - - XXII asegura ese trabajo.

El principio general de la estabilidad del empleo, se -- puede expresar, señalando, que el trabajador tiene que permanecer en su puesto tanto no haya una causa justificada para la - ruptura de la relación de trabajo.

Se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo indeterminado o por obra - determinada. Sabido es que el contrato por tiempo indeterminado es por lo general el más usual, y podemos considerar el contrato por tiempo determinado como una modalidad.

El artículo 37 de la Ley en estudio, nos dice que el contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en - los siguientes casos:

"I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III.- En los demás casos previstos por la Ley". (17).

Luego entonces no será suficiente estipular un tiempo de terminado sin que se pruebe que así lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar, además, si al terminar el trabajo, subsiste la materia de trabajo, automáticamente queda prorrogada la relación de trabajo.

"El ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia se da en la industria de la construcción una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc., por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto se trata de una relación para obra determinada que satisface - el requisito del artículo 36, "porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado". (18).

En cuanto la fracción II, desde luego no tiene discusión porque al substituir temporalmente a un trabajador mientras no se resuelva la situación legal de ese trabajador, no puede - - crearse la relación de trabajo por tiempo indeterminado; la --

(17)... Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo. - Comentada. 5a. Edición. Editorial P.A.C. S.A. de C.V. México 1985.

(18)... De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 224.

fracción III, hace extensiva la excepción a los demás casos -- previstos por la ley.

Podríamos hacer un sinnúmero de consideraciones con respecto a las bondades que para un trabajador encierra la estabilidad en su trabajo; son muchas las consecuencias que emana de esa estabilidad sin el cual el derecho del trabajo no podría - garantizar un presente y un futuro al hombre que trabaja; pero solo diremos que además de que se estabiliza en su trabajo de planta, va generando otro derecho que es de suma importancia - para el trabajador: su antigüedad. Institución ésta, que le -- traerá beneficios y seguridad con el simple transcurso del - - tiempo.

3.- Derecho de Preferencia.

Sobre este tema la ley establece varios principios, de - los cuales analizaremos cuidadosamente por considerarlo de suma importancia para el trabajador.

Al respecto, el punto uno del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos expresó: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a -- condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". (19).

Este principio es uno de los más valiosos que consagra el nuevo Derecho Laboral, pues da al trabajador la certeza de que su permanencia en el empleo no depende de la voluntad del patrón sino del cumplimiento de sus obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo consagra el derecho de preferencia en los términos siguientes: "Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajados mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

La disposición que obliga a preferir a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo está estrechamente unida con lo que en el artículo 156 preceptúa que "son aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

Con estas disposiciones la ley laboral protege a los trabajadores mencionados, de tal modo, que deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacan--

tes que ocurran dentro de la empresa para la cual presten sus servicios, es decir, que por su antigüedad, los trabajadores temporales, eventuales o transitorios pueden ser de planta al ocurrir una vacante o cuando menos utilizar sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar de la ley laboral.

La disposición de que deben ser preferidos los mexicanos a los extranjeros parte del artículo 32 constitucional que establece que "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos", y en la ley Laboral encontramos esta protección al nacional mexicano cuando consigna, entre -- otras, la disposición de que "En toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos -- por lo menos".

La atención a los trabajadores que tengan a su cargo una familia y no tengan otra fuente de ingreso obedece a un intento más de la ley de procurar la supervivencia de la familia y observamos a lo largo de ella que se tutela al trabajador no -- como un ser unitario sino como cabeza de familia, así vemos -- por ejemplo que dispone "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".

Por último, se exige preferir a los trabajadores sindi-

calizados respecto de quienes no lo estén, debemos entender -- por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida. Por lo que entendemos, se trata de preferir a los miembros de un -- sindicato titular del contrato colectivo celebrado con la empresa en cuestión, ya que consideramos que solo tiene aplicación, cuando existe un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato, por el cual se obliga a contratar elementos sindicalizados.

Nosotros creemos, que esta norma solo tiene aplicación y razón de ser en cuanto se refiera a miembro de un sindicato de trabajadores de la empresa en cuestión que no haya obtenido en su pacto colectivo la cláusula de exclusión, pues en caso contrario, sería inútil pues estaría suplida por el segundo párrafo del artículo 154 que prevee "Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

4.- Derecho de Ascenso.

Este derecho tan especial es definido por Mario de la -- Cueva con un doble criterio o doble punto de vista "Se llama -- derecho de ascenso a la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurran en puestos de categoría superior al que -- desempeña". Desde el segundo punto de vista se entiende por de recho de ascenso", la obligación de la empresa de cubrir las --

vacantes que ocurra, con los trabajadores de la categoría inmediata inferior". (20).

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 158, ordena la creación del cuadro de antigüedades que comunmente los trabajadores llamanos escalafón. Este ordenamiento es la columna vertebral y base fundamental que en todas las empresas y relaciones de trabajo debe realizarse para poder pagar con exactitud y honradez los diferentes derechos que integra la institución jurídica denominada antigüedad.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. Este sistema es conocido entre los patrones como escalafón ciego.

En el caso de que el patrón haya cumplido con la obligación de capacitar a sus trabajadores y hubiese una vacante definitiva, provisional por más de treinta días o puesto de nueva creación, el procedimiento es el siguiente:

En primer término se llamará al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante, el ascenso le corresponderá quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad; En el caso que dos o más trabajadores tuvieran la misma aptitud y antigüedad para ascender,

(20)... Bermúdez Cisneros, N. Ob. Cit. Pág. 123.

se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia; y de existir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Las personas de edad avanzada son los que tienen el problema para conseguir un empleo, en virtud de que los empresarios los consideran como incoesteables, que en mucho de los casos, necesitan tiempo para aprender el servicio que deberá --- prestar y que a los pocos años dejará de rendir satisfactoriamente, así como al temor, que en corto tiempo gozen de los beneficios que la ley y los pactos colectivos establecen en favor de los trabajadores de edad avanzada.

Si bien es cierto que la ley prevee, que para conseguir un empleo tendrán la preferencia los que tengan a su cargo una familia, observamos en el caso de las personas de edad avanzada, esta disposición no opera en la actualidad, ya que los empresarios prefieren contratar personal joven, evitando así un desembolso económico en favor de un trabajador de edad avanzada.

5.- Constancia de Antigüedad.

Los Artículos 81 párrafo segundo, 132 fracciones VII y - VIII, y el 158 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que - el patrón deberá de expedir una constancia a sus trabajadores que contenga su antigüedad.

En el caso de fracción VII del artículo 132, nos dice - que ésta se deberá de entregar quincenalmente, expresando los días trabajados y el salario que en ese momento esté percibiendo; y la fracción VIII del mismo artículo, nos expresa que el trabajador que lo "solicite" o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, el patrón deberá de expedir una constancia escrita relativas a sus servicios.

Como se puede apreciar ambas fracciones del artículo 132 dichas constancias se expedirán siempre y cuando lo solicite - el trabajador. Creemos que un trabajador no sindicalizado, sin temor a equivocarme, no hace valer éste derecho, por no ponerse en evidencia con el patrón.

Por ese motivo, los artículos 81 párrafo segundo y el -- 158 de la ley, son los más idóneos para que los patrones cumplan con esa obligación de expedir a sus trabajadores la constancia donde se exprese su antigüedad, ya que en estos artículos no es a solicitud del trabajador, sino que el patrón tiene la obligación de expedir dicha constancia.

Ambos artículos por considerarlos de importancia para el trabajador, los transcribiremos en su totalidad:

"Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores - una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con - - ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha - en que deberán de disfrutarlo".

El artículo 158, nos expresa que "Los trabajadores de -- Planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

"No se trata precisamente de una carta de recomendación, sino de una constancia de los servicios prestados. Por consiguiente, el patrón cumple con esta obligación si se señala en la constancia respectiva, la fecha de ingreso, los puestos desempeñados, los salarios percibidos, y en su caso, la fecha de la terminación de la relación de trabajo". (21).

6.- Reinstalación en el Empleo.

En el caso de que el empleado sea separado de su trabajo ya sea por el patrón o quién lo represente sin ninguna causa aparente de rescisión de la relación laboral, deberá éste ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y solicitar ante la misma mediante demanda y a su elección, que se le reinstale en el trabajo que había venido desempeñando, o en su defecto, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo, no siempre tendrá el patrón la obligación de reinstalar al trabajador, pues existen excepciones que la Legislación Laboral del trabajo establece en su artículo 49, y

(21)... Ramírez Fonseca, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patronos y Trabajadores. Editorial P.A.C. Pág. 100. México 1985.

son los siguientes casos:

"Cuando se trate de un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año; si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en -- contacto directo y permanente con él, y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en el caso de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico; y -- cuando se trate de trabajadores eventuales".

Si el patrón se negará a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la junta primero; dará por terminada la relación de trabajo; segundo.- condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario tercero.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón de conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II; cuarto.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones. En este precepto legal se impondrá una sanción de veinte días de salario por cada año de servicio del trabajador al patrón, sobre el cual -- recaiga la responsabilidad del conflicto laboral, como un justo premio a la antigüedad del trabajador, porque la legislación lo protege.

7.- Rescisión Imputable al patrón.

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

- I.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos ú otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos;
- III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; - -
- VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusablemente, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- IX.- Las análogas a las es-

tablecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en cuanto a trabajo se refiere.

La legislación Laboral le concede al trabajador un plazo de treinta días a partir del conocimiento de cualquiera de las causas mencionadas anteriormente, e inmediatamente se le indemnizará en los siguientes términos:

Cuando la relación de trabajo fuese por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si se excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II.- Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y; Además de la indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague las indemnizaciones.

8.- Sobreprotección a la Estabilidad.

Cuando la duración de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por una de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley, que -

sea particularmente grave o que haga imposible su continuación pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o comisión de otra u - - otras, que constituyan una causal legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Ahora bien, cual sería la falta grave que tendría que hacer el trabajador para que se hiciera merecedor de la rescisión del contrato de trabajo, podríamos considerar un atentado fallido por parte del trabajador al quererlo matar; o como dice Nestor de Buen, "el estado de ebriedad de un obrero puede ser de importancia secundaria, pero alcanza implicaciones definitivas si se trata de un chofer de ambulancia, de un piloto - aviador o de cualquier otro trabajador con una responsabilidad paralela". (22).

"El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en algunas de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Si esto último no sucede, el patrón solo podrá aplicar la medi da disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos". (23).

9.- La Prima de Antigüedad.

No adelantamos nada, porque lo trataremos especialmente en el capítulo siguiente.

(23)... Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 241.

C A P I T U L O I I I

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Concepto de la Ley sobre la Prima de Antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reconoció un conjunto de derechos, los regulaba y los sancionaba; entre estos derechos no se encontraba reconocido el derecho a la prima de antigüedad; fué a partir del 1º. de mayo de 1970 que se legisló sobre este derecho, aunque hacemos notar que la ley abroga, es decir la que entró en vigencia el 18 de agosto de 1931, en parte nunca fué cumplida; con la esperanza de que ésta nueva ley que incorpora nuevos derechos y nuevos procedimientos, se cumpla, iniciamos el estudio de uno de los derechos que regula la antigüedad.

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva, nos comenta en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que "la idea de la prima de antigüedad, es una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y entregada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas". En la exposición de motivos de la nueva ley nos dice que "La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad -

social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se 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 en ella entre la idea de riesgo, o expresando con otras palabras: en una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independientemente de las prestaciones otorgadas por el seguro social". (24).

El artículo 162 de la Ley, no hizo más que recoger una práctica que ya estaba adoptada, en diversos contratos colectivos en los cuales se admitió que: la permanencia en la empresa debía ser fuente de un ingreso anual, práctica conocida ahora como prima de antigüedad consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios. Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció que la prima "solo" se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que se dice que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Así, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

(24)... De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 418.

En realidad, es este un nuevo derecho consagrado en la Ley; precisando diremos que éste derecho es conquista exclusiva de la lucha sindical; la ley, solo ha venido a sancionar -- una práctica como lo reconoce la misma exposición de motivos.

2.- El pago de la Prima de Antigüedad.

La regulación de la prima de antigüedad la encontramos en el artículo 162, y éste nos remite a los artículos 485, 486 y 501 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 5o. Transitorio. de la misma.

El artículo 162, nos expresa que solo los trabajadores de planta tendrán derecho a una prima de antigüedad, es decir, aquellos que prestan un servicio determinado y en forma permanente durante un cierto tiempo. En la fracción primera de éste artículo, nos dice que la prima de antigüedad, consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

La segunda fracción del mismo artículo, nos habla sobre el monto del salario, y para determinarlo nos remite a los artículos 485 y 486. En el artículo 485 dispone que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo.

El artículo 486, nos indica que para determinar las indemnizaciones si el salario excede del doble del mínimo de la

zona económica a las que correspondan el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate es inferior a cincuenta pesos, se considerará esa cantidad como salario máximo. Resulta Anticonstitucional pues involucra una disposición no contenida en la norma fundamental que en éste caso es el artículo 123 Constitucional, al establecer salarios máximos; de ésta manera perjudica al trabajador con el menoscabo de su ya casi siempre in justo salario.

La fracción tercera del artículo 162, dispone que " 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. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean sepa rados de su empleo, independientemente de la justificación o in justificación del despido.

En la exposición de motivos se estableció que "para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdu jeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos, reglas que se precisaron en la frac. IV del artículo 162.

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 de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago debe efectuarse en el momento del retiro de cada trabajador.

b) Si el porcentaje excede del diez por ciento, debe pagarse a los que primeramente lo hubieran solicitado y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes, diferición que no puede repetirse.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo retiro masivo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, debe cubrirse la prima a los de mayor antigüedad hasta alcanzar el diez por ciento y podrá diferirse el pago de la que corresponda a los trabajadores restantes para el año siguiente, diferición que tampoco puede repetirse". (25).

La fracción Quinta, nos dice que 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. Por su parte el artículo 501 de la ley, nos señala quienes tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

a) La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o -

(25)... De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 419 y 420.

más, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más;

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

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

d) A falta de cónyuge superstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependían de él; y

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

Por último mencionaremos, la fracción sexta del artículo 162, que nos expresa que la prima de antigüedad se debe cubrir a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente - de cualquier otra prestación que les corresponda.

3.- Artículo 5o. Transitorio.

El artículo 5o. transitorio, prevee un regimen provisional por lo que mira al ejercicio del derecho, implicado por -- las siguientes reglas aplicable a la separación voluntaria y -- al despido.

La prima de antigüedad entraría en vigor después de - -- transcurridos los tres siguientes años a la fecha de aplica- -- ción de la ley, o sea, del primero de mayo de 1970.

Los trabajadores que se separen voluntariamente de su -- trabajo durante los tres años siguientes a la fecha de aplica- -- ción de la ley, tendrán derecho a que se le paguen únicamente:

- I.- Doce días de salario si tienen menos de diez años de servi- -- cios y lo hacen en el año siguiente al primero de mayo de 1970
- II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de -- veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de sala- -- rio; III.- Los que tengan más de veinte años que se separen -- dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970.

La fracción IV del artículo 5o. transitorio, nos' expresa que transcurrido los términos a que se refiere las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

Los trabajadores que sean separados de su empleo o que - se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la

fecha en que entre en vigor ésta ley, tendrán derecho, según - la fracción V, a que se le paguen doce días de salario. El párrafo segundo de la misma fracción, agrega: Transcurrido el - año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán de- recho a la prima que les corresponden por los años que hubie-- sen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor. és ta ley.

En el acta de la sesión del 30 de octubre de 1969, la Cá- mara de Diputados en relación al artículo 5o. transitorio, nos manifestaron:

Que por razón de orden sugerimos quede como artículo 5o. transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüe- dad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por - las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguien- tes:

"La prima de antigüedad solo puede considerar la antigüe- dad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación pues si se pretendiera considerar la antigüedad que correspon- de a cada trabajador en la empresa, se le daría afecto retroac- tivo 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".

Don Mario de la Cueva, nos expresa que "Las palabras de

Este párrafo del Dictámen de la Cámara de Diputados pueden únicamente usarse para las situaciones que se presenten dentro de la segunda de las hipótesis contempladas en el precepto a estudio, esto es, para los casos de despido o de separación por causa imputable al patrono, porque coinciden con las palabras usadas en la fracción quinta: Los trabajadores tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley."

"Pero no puede extenderse a la primera hipótesis, a la de retiro voluntario, por las razones siguientes:

Primeramente, porque después de los estudios de Geny y de Bonnacase en Francia y de las enseñanzas de la Escuela histórica y de la Escuela del Derecho Libre en Alemania, el mito de la voluntad del legislador, cuya finalidad era mantener la estacidad del derecho civil, está enterrado en el panteón de las cosas olvidadas por falsas.

En segundo lugar, porque aun en la era de aquel mito, el juez no podía resolver contra la letra o disposición expresa de las leyes, quiere decir, las palabras de un dictámen, tanto más si fue de una comisión de uno de los miembros del poder legislativo, no puede usarse en contra de una disposición clara y precisa, como lo es la fracción cuarta, que remite a la anti-guedad en la empresa".

"Y finalmente, porque, aquel mito quedó descartado en la

Ley nueva, cuyo artículo 18 señala como guía interpretativa -- las finalidades del derecho del trabajo, resumidas en la idea de la justicia social".

"Buscando una razón justificada de las diferencias de -- tratamiento, encontramos que en la hipótesis del retiro voluntario, la única percepción a que tiene derecho el trabajador, es la prima de antigüedad, en tanto de los casos de la frac -- ción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemniza -- ción de tres meses de salario, equivalente al importe de poco menos de ocho primas anuales, más las que correspondan por los años posteriores a 1970 y el que se separa con causa justifica da tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970; por lo que únicamente el que es separado con causa justificada queda limitado a las primas pos -- teriores a 1970".

"El Dictamen de la Cámara de Diputados habla de que no puede darse a la ley efectos retroactivos, pero pueden estar -- tranquilos quienes colocaron esas palabras en él, porque no -- existe en la hipótesis del retiro voluntario de los trabajado -- res, ya que no se trata de destruir efectos ni de hacerlos pro -- ducir a hechos ya realizados, como ocurriría si se pretendiera obligar a las empresas a pagar una prima a trabajadores que hu -- biesen separado con anterioridad al primero de mayo de 1970".

(26).

(26)... De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 421 y 422.

C A P I T U L O IV.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, COMENTARIOS Y JURIS
PRUDENCIA.

El capítulo anterior, al hablar de la prima de antigüedad, lo hicimos desde el punto de vista que tuvieron los legisladores al realizar la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ahora también, en este capítulo trataremos de interpretar el criterio - de nuestro más Alto Tribunal.

La prima de antigüedad, es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo. Así lo tiene establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según se desprende de la siguiente transcripción:

"Prima de antigüedad. Autonomía de la Acción Relativa.- La Prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago - no está supeditado a que el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado".

Amparo directo 3615/81.- Instituto Mexicano del Seguro - Social.- 29 de octubre de 1981.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garri do Muñoz.

Precedentes:

Amparo directo 1070/79.- La Constancia Mexicana, S. A. - (1960).- 10 de julio de 1970.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: - Juan Moises Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 3645/78.- Aceites y Jabones, S.A.- 30 de agosto de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente Alfonso López -- Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 1083/79.- Autobuses Xonacatlán Cometa - - azul, S.A. de C.V.- 10 de junio de 1979.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe 1981, cuarta Sala, Páginas 211 y 212.

-- -- -- -- (27).

(27)... Boletín Laboral.- Organo Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.- Tomo - V.- Toluca, México. 25 de Octubre de 1985.- Año 4.- Se gundo Número Extraordinario.- Páginas 147 y 148.- Te-- sis Sustentadas por la Cuarta Sala durante 1981.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, expresa - que todos los trabajadores de "planta" tendrán derecho a una - prima de antigüedad.

Así lo encontramos confirmado el criterio de la Ley en - los términos de nuestro más Alto Tribunal:

"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. 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 de la acción".

Ejecutoria: Informe 1978, 2da. parte, Cuarta Sala, p. 17 A. D. 5491/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de junio de 1978.

A.D. 2068/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 18 - de Abril de 1977.- U.- A. D. 384/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de mayo de 1977.- U.

- - - - - (28).

(28)...Alberto Trueba Urbina.- Jorge Trueba Barrera.- Jurisprudencia y Ejecutorias de la Ley Federal del Trabajo de - 1970.- Págs. 805 y 806.- México 1984.

La fracción primera del artículo 162 de la ley, nos expresa que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Así lo encontramos establecido en la Jurisprudencia de la Suprema Corte, que a continuación transcribimos:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE IA.- 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".

Amparo directo 7586/80.- Gustavo Castro Alvarez.- 17 de junio de 1981.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Juan moises Noises Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bórcenas.

Amparo directo 36/78.- Fausto Muñoz Michel.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5473/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5381/76.- Apolinar Cruz George.- 2 de marzo de 1977.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Tesis relacionadas:

Amparo directo 714/74.- Creaciones Textiles, S.A.- 15 de julio de 1974.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Amparo Directo 5214/74.- Textiles Monterrey, S.A.- 14 de abril de 1975.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 433/75.- Ayotla Textil, S.A.- 9 de junio de 1975.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Informe 1981, cuarta Sala, Páginas 110 y 111.

--- (29).

Del criterio anterior, que compartimos, se entiende que el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional aunque no se tenga un año de servicios. Y para mayor entendimiento la -- Corte nos manifiesta:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de -- prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por ca da año de servicios prestados, es justo que si el trabajador -- deja de prestar sus labores antes de que complete el año de -- (29)... Boletín Laboral.- Tomo V.- Toluca, Méx. 25 de Octubre de 1985.- Ob. Cit. Pág. 80.

servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso".

Amparo directo 433/75.- Ayotla Textil, S.A.- 9 de junio de 1975.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 6504/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de junio de 1976.- Unanimidad 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5381/76.- Apolinar Cruz George.- 2 de marzo de 1977.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 36/78.- Justo Muñoz Michel.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5473/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de abril de 1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 111 y 112.

- - - - - (30).

(30)... Boletín Laboral.- Tomo V.- Ob. Cit. Páginas 80 y 81.- México.- 25 de Octubre de 1985.

La segunda fracción del artículo 162 de la Ley, nos habla sobre el monto del salario, y para determinarlo nos remite a los artículos 485 y 486 de la misma Ley.

En lo particular nos parece injusto que nuestros legisladores determinaran salarios máximos, consistente en el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Más sin embargo, los sindicatos han logrado que en los contratos colectivos de trabajo, se establezca que para determinar las indemnizaciones en cuanto a la prima de antigüedad se tome como base el salario diario.

Y en estos casos, así lo manifiesta la Jurisprudencia de la Suprema Corte, que transcribimos a continuación:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA. - RENUNCIA VALIDA DEL PATRON AL TOPE LEGAL.- Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior de ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación, y esta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones supe-

riores a las señaladas en la Ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato".

Amparo directo 615/80.-- Jesús Orozco Munguía.- 16 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: Rosario Mota Cienfuegos.

Precedentes:

Amparo directo 6169/79.- Lorenzo Rosas Hoyos.- 11 de junio de 1970.- Unamidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.- Secretario: Manuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 5563/79.- Emigdio Lozano Falcon.- 30 de abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 3766/79.- Gilberto Piña Solís 25 de febrero de 1980.- 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Informe 1980, Cuarta Sala, Página 71.

- - - - - (31).

(31)... Boletín Laboral.- Organo Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.- Tomo V Toluca, Méx. 4 de Octubre de 1985.- Año 4.- Primer número Extraordinario Tesis Sustentadas por la Cuarta Sala durante 1980.- Pág. 49.

La fracción tercera del artículo en estudio, establece - que "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que - se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos. 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".

Así lo tiene establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según se desprende de la siguiente transcripción:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor - la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo - de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de -- planta con antigüedad mayor a quince años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento, y en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento.

Amparo directo 3901/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.- 23 de enero de 1975.- Unanimitad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 4807/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.- 7 de febrero de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cane

do Aldrete.

Amparo directo 5111/74.- Textiles Monterrey, S.A.- 17 de febrero de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 5263/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.- 17 de febrero de 1975.- 5 Votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 4806/74.- Textiles Monterrey, S.A.- 20 de marzo de 1975.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 96 y 97.

- - - - - (32).

Como se pudo apreciar, indudablemente, es requisito indispensable que el trabajador que se separa voluntariamente de su trabajo, para tener derecho a la prima de antigüedad debe tener por lo menos quince años de antigüedad.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos expresa cuales son los casos en que no es necesario tener quince años de antigüedad para tener derecho a la prima de antigüedad:

(32)... Boletín Laboral.- Toluca, México. 4 de Octubre de 1985
Primer Número Extraordinario.- Tomo V. Ob. Cit. Pág. -
49 y 50.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE 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 rescinde su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada".

Amparo directo 6473/78.- Comisión de Fomento Minero.- 12 de febrero de 1979.- 5 votos.- María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 677/79.- 4 de abril de 1979 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6043/78.- Comisión de Fomento Minero.- 18 de julio 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 685/79.- Constantino Hernández Raymundo.- 6 de junio de 1979.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Victor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 1110/79.- Comisión de Fomento Minero.- 20 de junio de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 97 y 98.

- - - - - (33).

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.- Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador solo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea el primero de mayor de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado".

Amparo directo 1230/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 13 de julio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente David Franco Rodríguez.- Secretaría: María del Rosario Mota -- Cienfuegos.

Amparo directo 7360/79.- Banco B.C.H.- Institución de Banca Múltiple, antes Banco del Ahorro Nacional, S.A.- 3 de noviembre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cris-

(33)... Boletín Laboral.- Segundo Número Extraordinario.- Tomo V.- Toluca, Méx. 25 de Octubre de 1985. Ob. Cit. Pág. 71.

tina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 1709/80.- Luis Carranza Martínez.- 8 de -
septiembre de 1980.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja --
García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 6505/79.- Industrial de Abastos.- 3 de ju
lio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez, -
Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 6837/78.- Industrial Minera de México, --
S.A.- Planta San Luis.- 5 de Septiembre de 1979.- 5 votos.- Po
nente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán -
Roldán.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 3924/79.- Industrial Minera de México, --
S.A. Planta Nueva Rosita.- 7 de noviembre de 1979.- Unanimidad
de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario:
José Manuel Vega Sánchez.

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 104 y 105.

- - - - - (34).

(34)... Boletín Laboral.- Segundo Número Extraordinario.- Tolu
ca Méx. 25 de Octubre de 1985.- tomo V. Ob. Cit. Pág.
75 y 76.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. EN CASO DE DESPIDO O SEPARACION DEL TRABAJADOR. COMPUTO.- La fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce -- días de salario. Que transcurrido el año, cualquiera que sea -- la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados a partir de la fecha en -- que entró en vigor esta ley. En consecuencia, no procede tomar en cuenta todos los años de servicios del trabajador separado de la empresa, puesto que de acuerdo con el citado artículo -- 5o. transitorio de la Ley de la Materia, los trabajadores separados tendrán derecho a la prima que les corresponda por los -- años trabajados que hubieran transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo 7094/79.- Compañía Hulera Euzkadi, S.A.- 24 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Salvador Tejeda Corda.

Amparo directo 5556/79.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de Febrero de 1980.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 2068/79.- Instituto Mexicano del Seguro - Social.- 27 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 358/79.- Almacenes Nacionales de Depósitos, S.A.- 18 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo - de Quintana.

Amparo directo.6837/78.- Industrial Minera de México, -- S.A.- Planta San Luis.- 5 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán.- Roldán.

Informe 1981, Cuarta Sala, página 100 y 101.

- - - - - (35).

Debemos hacer la aclaración, que en el caso de que algún trabajador no reuniese los requisitos de la fracción en estudio (III), o sea, no hubiese sido despedido de su trabajo, si no se retira voluntariamente y tiene menos de quince años de servicios prestados carecería del derecho a percibir la prima de antigüedad.

Así encontramos confirmado nuestro criterio en los términos de nuestro más alto Tribunal:

(35)... Boletín Laboral.- Organó Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.- Tomo V Toluca, Méx. 25 de Octubre de 1985.- Año 4.- Segundo - Número Extraordinario.- Ob. Cit. Pág. 73.- Tesis Jurisprudenciales en Materia Laboral sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de -- 1981.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RETIRO IMPROCEDENTE.- Si los Trabajadores no son despedidos de su trabajo, si no se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derechos a percibir la prima de antigüedad, 'salvo en pacto en contrario'".

Amparo directo 2975/79.- Banca Confía del Sur, S.A.- -- 12 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 6808/78.- Jorge Rocanegra Gutiérrez.- 31 de octubre de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María -- Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 2070/79.- Francisco Enciso Rodríguez.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 734/79.- José Martínez Bautista.- 2 de -- agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 5776/77.- Bruno Barraza Núñez y otros.- -- 16 de enero de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David -- Franco Rodríguez.- Secretario: Efraín Ochoa Ochoa.

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 104 y 105.

- - - - - (36).

(36)... Boletín Laboral.- Segundo Número Extraordinario.- Tomo V.- Toluca, Méx. 25 de Octubre de 1985.- Ob. Cit. Pág. 76.

"La Prima de antigüedad es un derecho irrenunciable como lo son todos los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los Trabajadores; pero la acción para deducirlo en juicio, esta so metida a las normas que sobre prescripción establece la Ley de la materia".

Amparo directo 5780/78.- José María González Montoya y otros.- 19 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 5781/78.- José Bentacourt Isafas.- 19 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 5778/78.- Anastasio Falcón Angeles y otros.- 28 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 5779/78.- Secundino Campos Mendoza y Manuel Sánchez Páramo.- 28 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarrete.

Amparo directo 4575/78.- Antonio Escontría Soto y otros. 30 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarrete.

----- (37).

En lo que respecta a la fracción cuarta de la Ley Federal del Trabajo (Véase Capítulo Tercero Página 43), no existe problema alguno, toda vez que dicha fracción solo nos manifiesta la forma que debe realizarse el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario de los trabajadores.

La fracción quinta del presente en estudio, nos manifiesta que en su caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.

Así lo manifiesta la Suprema Corte de la Nación, según se desprende de la siguiente transcripción:

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, PAGO DE LA AQUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY.- Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador, lo son únicamente aquellas que en forma expresa señala el artículo 501 de la Ley Laboral; en consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social al pagar el importe de la indemnización establecida en el artículo 85 de su contrato Colectivo de Trabajo, en la que ya está incluida la prima de antigüedad establecida en la Ley, de

(37)... Boletín Laboral.- Segundo Número Extraordinario.- Tomo V. 25 de Octubre de 1985.- Tesis Jurisprudenciales en materia Laboral Sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1981.- Pág. 82.

berá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho".

Amparo directo 1039/80.- Instituto Mexicano del Seguro - Social.- 11 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Informe 1980, Cuarta Sala, Página 67.

- - - - - (38).

Para no ser repetitivos, véase el capítulo anterior (La Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo, página 44), las personas que el artículo 501 de la Ley señala como beneficiarios en casos de muerte.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La prima de antigüedad que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pa

(38).... Boletín Laboral.- Toluca, Méx. 4 de octubre de 1985.- Primer Número Extraordinario.- Pág. 47.

go de dicha prestación".

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmen, 51, pág. 39.- Amparo directo 2405/72.- María -- Isabel Aranda Vda. de Cárdenas.- 5 Votos.

Volúmen 52, pág. 57.- Amparo directo 5451/72 Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 Votos.

Volúmen 54, pág. 81.- Amparo directo 4727/72.- Ingenio - el Potrero, S.A.- 5 Votos.

Volúmen 54, pág. 81.- Amparo directo 2664/72.- Edelmira Cohello Vda. de García.- 5 votos.

Volúmen 54, pág. 81.- Amparo directo 1858/72 Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

Informe 1981, Cuarta Sala, Página 112.

- - - - - (39).

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS -- AÑOS DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si la junta responsable, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de

(39)... Boletín Laboral.- Toluca, Méx. 25 de Octubre de Octubre de 1985.- Tomo V.- Segundo Número Extraordinario.- Pág. 81.

la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, 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 - de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual -- significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley."

Amparo directo 2134/73.- Cía. Azucarera del Río Guayalejo, S.A.- 21 de febrero de 1974.- 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

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

Amparo directo 5991/73.- Minera San Francisco del Oro, - S.A. de C.V.- 6 de mayo de 1974.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5733/74.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 13 de junio de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5872/73.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 13 de junio de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Informe 1981, Cuarta Sala, Página 108.

----- (40).

Por último, la fracción sexta del artículo 162 de la Ley en estudio, nos expresa que la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, aclarando que esto será, independientemente de -- cualquier otra prestación que les corresponda.

(40)... Boletín Laboral.- Toluca, Méx. 25 de octubre de 1985.- Tomo V.- Segundo Número Extraordinario Pág. 78.

CONSIDERACIONES FINALES:

La Antigüedad en el Derecho Laboral y sus Efectos Jurídicos, ese es el tema que escogimos para la realización de éste modesto trabajo, con la inquietud de expresar nuestro punto de vista, sobre éste derecho tan importante para el trabajador, - realizándolo de la siguiente manera:

En primer lugar al empezar, nos impusimos la tarea de - buscar en la Nueva Ley Federal del Trabajo la definición de antigüedad, después de repasarla varias veces detenidamente, llegamos a la conclusión, de que ésta no define al derecho de antigüedad como debe ser; por lo consiguiente, creemos necesario la inclusión de un artículo en la Ley Federal del Trabajo, que defina al derecho de antigüedad, en los siguientes términos:

La Antigüedad: es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado, desde el día que se obtiene el empleo, por el simple transcurso del tiempo.

En segundo término, tenemos que los artículos 81 párra--fo segundo, 132 fracciones VII y VIII, y el 158 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que el Patrón deberá de expedir -- una constancia de antigüedad a sus trabajadores.

Como se puede apreciar, las fracciones invocadas del artículo 132 de la Ley, dichas constancias deberán ser expedidas a "solicitud" del trabajador, pero, si nos ponemos a pensar, - en los trabajadores no sindicalizados, que no tienen ninguna -

persona o sindicato que los represente ante el tribunal del --
trabajo; y en el caso de que éstos acudieran a reclamar su --
constancia de antigüedad, como lo establecen los artículos 983
y 989 de la misma Ley, lo más seguro, es que lo despidan, por
considerarlo un trabajador problemático.

Por ese motivo, consideramos, que los artículos 81 párra
fo segundo y el 158 de la Ley Federal del Trabajo, son los más
idóneos para que los patrones cumplan con la "obligación " de
expedir la constancia de antigüedad a sus trabajadores, donde
se exprese la fecha de ingreso, los puestos desempeñados, los
salarios percibidos y en su caso, la fecha de la terminación -
de la relación de trabajo.

En relación al derecho de preferencia, tenemos, que las
personas mayores de cuarenta años son los que tienen el proble
ma para conseguir empleo, en virtud de que los empresarios los
consideran como incoestables, que en mucho de los casos, necesi
tan tiempo para aprender el servicio que deberá prestar y --
que a los pocos años dejará de rendir satisfactoriamente, así
como el temor, que en corto tiempo gozen de los beneficios --
que la Ley y los pactos colectivos establecen en favor de los
trabajadores de edad avanzada.

Si bien es cierto que la Ley prevé, que para conseguir
empleo tendrán la preferencia los que tengan a su cargo una fa
milia, observamos que en caso de las personas de edad avanzada
ésta disposición no opera en la actualidad, ya que los empresa

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

rios prefieren contratar personal joven, evitando así, un desembolso económico en favor de un trabajador de edad avanzada. Siendo que las personas de edad madura que son por lo general las que soportan la carga del sosten de la familia y al hacerse difícil el trabajo a estos proveedores, la familia se debilitará y seguramente la sociedad resultará seriamente afectada.

Por todo lo anterior, consideramos, que dentro del capítulo IV, se hace necesario establecer un artículo en la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Todo patrón que tenga a su servicio más de diez trabajadores, deberá ocupar mexicanos mayores de cuarenta años, no inferior del diez por ciento del total de trabajadores ordinarios y no inferior al veinte por ciento de personal calificado, de especialistas, de dirección o confianza.

Cabe hacer la aclaración, que el patrón tendrá el derecho de seleccionar a los trabajadores mayores de cuarenta años la lógica implica que éste derecho debe condicionarse a la aptitud y la idoneidad para el cargo de que se trate, ya que sería absurdo obligar a las empresas a recibir trabajadores que no reúnan determinadas condiciones exigidas por ellas, por el solo hecho de tener más de cuarenta años.

En cuarto lugar, observamos que a pesar que la ley de -- 1970, legisló sobre la prima de antigüedad, omitió definir éste derecho, es por ello que, podemos decir que por "Prima" en-

tendemos: connotación de premio, indemnización; y por "antiguedad": el tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo.

De lo anterior podemos concluir que la prima de antigüedad: Es el premio que debe ser pagada a los trabajadores, en razón de la permanencia en un solo empleo; o bien podría ser precisamente: La reparación legal a que tiene derecho el trabajador en razón del menoscabo sufrido por la prestación del trabajador en el transcurso del tiempo desde que obtuvo el empleo hasta la fecha en que termine la relación de trabajo.

Asimismo, en relación a la Prima de Antigüedad, se hace necesario reformar la fracción segunda del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que para determinar el monto del salario, éste artículo nos remite al 486, que solo viene a complicar las situaciones con el fin de encubrir la inobservancia de lo dispuesto por el artículo 162; vemos que el artículo 484 como disposición más general, ordena que para las indemnizaciones se entenderá por salario o el salario diario, expresión muy clara; y en cambio el artículo 486 contiene disposiciones que afectan los derechos que otorga la orden general contenida en el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión, la referencia que hace el artículo 162 -- fracción segunda, es totalmente en contra del trabajador, ya que el artículo 486, es Inconstitucional por ir en contra del mínimo de derechos sociales que contiene el artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores; lo correcto debería --

ser, referir el artículo 162 fracción segunda al artículo 484, mismo que contiene una disposición más general, y más congruente con los principios del artículo 123 Constitucional.

Por último, en relación de los Inspectores del trabajo, las autoridades nos manifestaron, que sería imposible contratar personal suficiente como para llevar a cabo las visitas a las empresas y establecimientos, como establece la ley, ya que el presupuesto que les otorga es suficiente para ello.

Por lo consiguiente, creemos que tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como la Dirección del Trabajo, deberían realizar programas, con el fin, de que, con los inspectores del trabajo existentes, llevarán a cabo las funciones -- que la ley les otorga; por ejemplo, se determinará que en un par de meses se vigilara a los establecimientos considerados -- económicamente chicos, de una misma clase; así los patrones se enterarían que ya existen en la práctica los inspectores del -- trabajo, y por temor a que los visiten, los patrones otorgarían mejores condiciones de trabajo.

Después de éstas visitas, se debería continuar realizando éstos programas, para lograr dos objetivos a la vez; a) Los patrones se darían cuenta que en cualquier momento podrían presentarse a sus puertas un inspector del trabajo, para constatar si está cumpliendo con las normas de trabajo; y b) Que los mismos inspectores del trabajo se verían obligados a cumplir -- los programas establecidos por sus superiores, y así, se acabaría con esa apatía e irresponsabilidad que sienten los inspectores del trabajo por la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

Nuestras principales conclusiones, son las siguientes:

PRIMERA.- La antigüedad es un derecho que adquiere el --trabajador por el simple transcurso del tiempo. Es necesario - que nuestros legisladores definan éste derecho, por estar dirigido a una clase que generalmente no ha tenido oportunidad de prepararse.

SEGUNDA.- El cumplimiento escrupuloso de las obligacio--nes, es la base fundamental de la paz obrero-patronal.

TERCERA.- Las vacaciones es un período de descanso anual en el cual el trabajador se repone del cansancio acumulado de más de un año de servicio.

CUARTA.- Es necesario que nuestros legisladores determinarán la cantidad de trabajadores de edad avanzada que cada empresa o establecimiento debería contratar.

QUINTA.- La estabilidad en el empleo, significa, que el trabajador tiene que permanecer en su puesto tanto no haya una causa justificada para la ruptura de la relación de trabajo. - Además de que se estabiliza en su trabajo de planta, va gene--rando otro derecho que es de suma importancia para el trabaja--dor: "su antigüedad".

SEXTA.- La prima de antigüedad es el justo premio que de

be ser pagado a los trabajadores, en razón de la permanencia - en un solo empleo.

SEPTIMA.- Se hace necesario reformar la fracción segunda del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que - para determinar el monto del salario nos remite al artículo -- 486, lo correcto, desde mi punto de vista, sería, referir el - artículo 162 fracción segunda al artículo 484 de la misma ley, mismo que contiene una disposición más general, y más congruente con los principios del artículo 123 Constitucional.

OCTAVA.- Es necesario, que tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como la Dirección del Trabajo, realizarán programas para lograr dos objetivos: a) Llevar a la práctica los deberes y atribuciones que la Ley le confiere a los inspectores del trabajo; y b) Que los mismos inspectores del trabajo se verían obligados a cumplir con el programa de sus superiores.

NOVENA.- La Ley confiere derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, y el titular de algún derecho puede exigir que su contraparte cumpla con la obligación respectiva que debe existit.

B I B L I O G R A F I A

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.

Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Cárdenas.
Editor y Distribuidor.- 1a. Edición.- México 1978.

CASTORENA J. JESUS.

Manual del Derecho Obrero.- Derecho Sustantivo.- 6a. Edi
ción.- México 1984.

CANTON MOLLER MIGUEL.

Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cár-
denas Editor y Distribuidor.- 1a. Edición.- México 1977.

DE LA CUEVA MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Editó-
rial Porrúa, S.A.- Décima Edición.- México 1985.

DE BUEN LOZANO NESTOR.

Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A.-
4a. Edición.- México 1981.

DAVALOS JOSE.

Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- 1a. Edi-
ción.- México 1985.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO.

Editorial Spasa Calpe, S.A.- Tomo I. Madrid 1954.

EUQUERIO GUERRERO.

Manual del Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.
Undécima Edición.- México 1980.

MARGADANT S. GUILLERMO FLORIS.

Derecho Romano.- Editorial Esfinge, S.A.- 6a. Edición.-
México 1975.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.

El Despido.- 6a. Edición.- Publicaciones Administrativas
Contables, S.A.- México 1984.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.

La Prima de Antigüedad.- 5a. Edición.- Publicaciones Ad-
ministrativas Contables, S.A.- México 1985.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.

Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Pu-
blicaciones Administrativas Contables, S.A.- México 1985

**SORDO GUTIERREZ JOSE; HINOJOSA DE LEON JUAN JOSE Y VOGEL ZO-
LLANDZ ALFREDO.**

Administración de Contratos Colectivos de Trabajo.- Edi-
torial Trillas.- 1a. Edición.- México 1976.

LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México.- 1970.

Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Comentada. Editorial Publicaciones Administrativas Contables, S.A. 5a. Edición. México 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México.- 1931.

Revista Mexicana del Trabajo.- Tomo IV.- abril-Junio. -- 8a. . Epoca.-| Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Número 2.- Número Conmemorativo del Cicuentenario de la Promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo. -- 1931-1981.

BOLETIN LABORAL.- Organó Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.- Primer Número Extraordinario.- Tomo V.- Toluca, Méx. 4 de octubre de -- 1985.- Año 4.- Tesis Jurisprudenciales en Materia Laboral Sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la - Nación en el año de 1980.

BOLETIN LABORAL.- Organó Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.- Segundo Número - Extraordinario.- Tomo V.- Toluca, Méx. 25 de octubre de 1985. Año 4.- Tesis Jurisprudenciales en Materia Laboral Sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Na- - ción en el año de 1981.