

N° 68
ZEL



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" A R A G O N "

INEFICACIA DEL ARTICULO 162 FRACCION III DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GLORIA CEDILLO MARTINEZ



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO. 1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION		1.
CAPITULO I.	DERECHO DEL TRABAJO	
	A. NATURALEZA JURIDICA	5.
	B. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO	15.
	1. CONCEPTO DE TRABAJADOR	20.
	2. TRABAJADORES DE PLANTA	24.
	3. TRABAJADORES EVENTUALES	27.
	4. TRABAJADORES DE CONFIANZA	31.
CAPITULO II.	DERECHOS DE ANTIGUEDAD	
	A. EN LA LEY DE 1931	40.
	B. EN LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO	43.
CAPITULO III.	PRIMA DE ANTIGUEDAD	
	A. ANTECEDENTES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD	55.
	B. PRIMA DE ANTIGUEDAD EN GENERAL	63.
	C. ANALISIS DEL ARTICULO 162	66.

D. PRIMA DE ANTIGUEDAD DERECHO INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION	86.
E. INTENTOS DE REFORMA DEL ARTICULO 162	89.
F. ANALISIS DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO	100.
G. PROPOSICION DE REFORMA DEL ARTICULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	104.
CONCLUSIONES	107.

I N T R O D U C C I O N

Los que viven de su trabajo se ven en la necesidad de prestar su servicio personal subordinado a un patrón, para que de esta manera al ser retribuido su servicio puede satisfacer sus necesidades más elementales.

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 constitucional son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándole la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo.

La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, ha permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es la de favorecer la concentración de la riqueza.

A esta responsable actitud del movimiento obrero se debe en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de la prima de antigüedad, que tiene por objeto restituir al traba-

jador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo.

En el presente trabajo de investigación, se mostrará la injusticia que por la ineficacia del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se está cometiendo con los trabajadores que se retiran voluntariamente de su empleo con antigüedad menor de quince años, pues más por el imperativo de las circunstancias que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años como mínimo de prestación de servicios en el empleo.

En la actualidad para los trabajadores cuyo único medio de subsistencia es la remuneración a su trabajo, la pérdida del empleo puede significar la miseria para ellos y su familia.

Debido al gran desempleo que existe en nuestro país, que es de todos conocido, al trabajador le preocupa más conservar su empleo que separarse de él, más aún les interesa mantener su empleo a los trabajadores de edad madura pues difícilmente podrán encontrar otro, por esa situación.

También se hará ver la ineficacia del citado ordenamiento en cuanto a que no prevé todos los supuestos en los que de acuerdo a la propia Ley Laboral existe la obligación de pagar la prima de antigüedad.

En consecuencia es necesario reintegrar al derecho su eficacia para ello se propone se reforme la fracción III del artículo 162, con el fin de que se reconozca a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo el derecho de exigir el pago de la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan retirarse sea cual fuere su antigüedad.

La utilidad de este trabajo de investigación consiste en -- que al reformarse la disposición legal que se menciona sobre el derecho al pago de la prima de antigüedad, se beneficie con esa prestación sin condición alguna no solamente a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo con antigüedad menor de quince años, que es el objetivo principal de este tema, -- sino también a todos los trabajadores que por un hecho jurídicos les corresponde y que por conquista laboral lograron.

CAPITULO I

DERECHO DEL TRABAJO

A. NATURALEZA JURIDICA

B. SUJETOS DE LA RELACION
DE TRABAJO

1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

2. TRABAJADORES DE PLANTA

3. TRABAJADORES EVENTUALES

4. TRABAJADORES DE CONFIANZA

DERECHO DEL TRABAJO

A. NATURALEZA JURIDICA.

Determinar la naturaleza jurídica de un tema, significa -- ubicarlo en la clasificación que le corresponde dentro de la -- ciencia del derecho.

Debido a la problemática que ha existido en la clasifica -- ción del derecho, los juristas estudiosos han elaborado infini-- dad de teorías, que al principio del siglo se podían contar unas diecisiete teorías y para 1955 medio centenar, lo que explica lo conflictivo del tema. (1)

Por consiguiente únicamente mencionaremos las teorías más -- trascendentes: teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías -- negativas. (2)

(1) "La preocupación por clasificar al derecho es, ciertamente antigua. En el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, en virtud de lo cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República romana y el privado pertenece -- ría al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples los intentos por encontrar una fórmula adecuada para esa que es en realidad, la primera, importantísima -- subclasificación del derecho. Federico de Castro menciona que a principios de siglo se podían contar unas diecisiete teorías y -- que hoy se podría llegar sin dificultad al medio centenar". De -- Buen L., Nestor, Derecho del Trabajo, tomo 1 página 87.

(2) Idem. página 88.

TEORIAS DUALISTAS. Estas teorías en su generalidad sostienen que toda rama del derecho debe ser comprendida, bien dentro del derecho público ó bien dentro del derecho privado:

a. Teoría del interés en juego. La exposición de esta tesis se debe a Ulpiano "Derecho público es el que mira al Estado de la cosa romana y derecho privado el que se refiere al interés de los particulares". (3)

Esta teoría fue duramente criticada por Han Kelsen, que al respecto dijo: "Querer calificar jurídicamente las normas de Derecho con arreglo al fin que aspiran a realizar equivaldría a -- pretender clasificar los cuadros de un museo por su precio; y -- uno y otro criterio son igualmente inservibles. La división de -- las proposiciones jurídicas sólo puede referirse al contenido o -- a la articulación de los hechos inmanentes, no trascendentes al Derecho. Por lo demás es sencillamente imposible determinar de -- cualquier norma jurídica si sirve al interés público o al inter-- rés privado. Toda norma sirve siempre a uno y otro". (4)

b. Teoría del sujeto. Según el criterio de estas tesis, estiman que será de derecho público el que regule las relaciones en las que el estado actúa y de derecho privado en las relaciones que únicamente intervengan los particulares.

(3) De Buen L., Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I p. 88-89.

(4) Kelsen citado por De Buen L., Nestor, Derecho del Trabajo, tomo I página 87.

Esta teoría no es aceptable porque el Estado participa en relaciones de coordinación, por ejemplo: al celebrar con un particular un contrato de compraventa; a su vez los particulares al hacer valer sus derechos políticos, como lo es el votar.

c. Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora.- Esta tesis considera que serán de derecho público las normas protegidas por acción pública y privado las normas protegidas por acción privada.

Esta teoría es inadmisibles porque existen derechos privados protegidos por acción pública y derechos públicos que requieren del ejercicio de la acción privada; además de que deja en pie el problema de determinar cuales son los derechos que deben ser protegidos por una u otra acción.

d. Teoría de la patrimonialidad. El criterio de esta teoría se basa en que el derecho privado constituye el derecho patrimonial; distinguiendolo del derecho público que no tiene ese carácter.

Esta teoría es inaceptable puesto que dentro del derecho privado existen infinidad de instituciones que carecen de un contenido económico, v.gr. el derecho al nombre, los derechos de familia, etc. Asimismo existen instituciones de derecho público cuyo contenido es de carácter económico, un ejemplo de ello es el derecho fiscal.

e. Teoría que establece la distinción en función de la distinta naturaleza, pública o privada de la institución a que pertenece cada relación jurídica.

En esta teoría se ha definido al derecho público como el conjunto de normas que rigen la organización del estado y la actividad de éste directamente encaminado al cumplimiento de las actividades que a él mismo le corresponden; en tanto que al derecho privado lo han definido como el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicable aquellas en que el estado interviene, cuando esta encomendada, de las necesidades generales.

2. TEORIAS PLURALISTAS. Estas teorías parten de la base de la clasificación del derecho en función del interés o del sujeto y en su investigación encuentran que hay ramas del derecho, que no pueden encajar plenamente en uno o en otro grupo; por lo que se ven en la necesidad de hablar de otros grupos diferentes. Así distinguen entre derecho privado, derecho de asociaciones y derecho internacional público entre derecho privado, en sentido estricto, derecho público y derecho de las comunidades sociales y de sus partes sin considerar en esta clasificación al derecho de la iglesia y al derecho internacional público; entre derecho de coordinación, derecho de subordinación y derecho de los estados y derecho común.

Estas teorías al partir de un supuesto falso, al considerar que puede hacerse la distinción en función del interés o del sujeto, llegan consecuentemente a una conclusión errónea; por lo que les son aplicables las mismas críticas de las teorías en que se apoyan.

3. Teorías negativas. Afirman que el derecho es único y sostienen que si el derecho se divide en dos esferas, cada una con propios y distintos caracteres, formando dos sistemas cerrados. Sólo uno de los dos sistemas deberá llamarse derecho y el otro deberá separarse como extrajurídico.

Del planteamiento de esta teoría se desprende que sólo es derecho el privado, el derecho público será el mandato de la autoridad en forma de ley.

Estas teorías responden a planteamientos políticos ya que es una reacción en contra de la tesis dualistas; pero llevan el riesgo de poner el derecho al servicio del poder.

Concluyendo con respecto a la determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, creemos que ninguna de las teorías elaboradas resuelven satisfactoriamente el problema; sin embargo la mayoría de los autores se inclinan en ubicarlo dentro del grupo de los derechos sociales. Según lo antes expuesto, tal postura corresponde a la tesis pluralista, que admitiría en vez de la clásica distinción del binomio, derecho público y derecho-

privado, una tercera categoría representada precisamente por el derecho social.

DERECHO SOCIAL. El profesor Trueba Urbina lo define como el "conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (5)

El derecho social surgió al intervenir el Estado en los fenómenos económicos y a la fuerza creciente de la clase trabajadora. Se ha impuesto a la antigua relación privada de producción, sin desconocer no obstante las exigencias del capital y los intereses del empresario; así también a la clase trabajadora a quienes protege reivindica, que después de un siglo de lucha se ha impuesto a la burguesía y ha adquirido un mínimo de derechos sociales.

Para el profesor Mario de la Cueva los derechos sociales son: "los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida, un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas". (6)

(5) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, tomo 1, página 155.

(6) De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo 1 página 80.

El derecho social reconoce la desigualdad frente a la vida que existe entre los hombres y limita también la libertad de los mismos. La existencia de clases sociales prueba la de desigualdad social; por consiguiente cada clase, cada corporación, cada profesión obtiene un derecho que le es propio, a condición de -- que el beneficio se dirija al grupo o clase social, ya que nadie puede hacerse proteger por el derecho social en tanto no corresponda a un determinado grupo social (7), o este colocado en las hipótesis previstas por el mismo. En México el derecho social -- quedo plasmado en la Constitución de 1917, artículo 123 y leyes.

La función del derecho constitucional en la clasificación -- del orden jurídico es fundamental, es la suma de principios materiales que poseen vida propia, fuerza activa generadora del -- contenido de todas las normas, en si constituye la totalidad de las normas que componen el derecho positivo. Un ejemplo de ello -- es la siguiente clasificación del derecho que actualmente esta -- bastante difundida y aceptada.

"ORDEN JURIDICO NACIONAL

Principios jurídicos fundamentales.

Soberanía y representación.

Derechos humanos y separación de poderes

(7) De La Cueva, obra citada, página 73 y 74.

Derecho público	Derecho social	Derecho privado
Der. constitucional	Derecho del trabajo	Derecho civil
Der. administrativo	Der. de Seguridad Social	Der. mercantil
Der. procesal	Der. económico	Der. procesal
otras ramas	otras ramas". (8)	

El derecho del trabajo reveló las líneas generales de una silueta propia, que consiste en la transposición jurídica de situaciones económicas, pero no en el sentido de la influencia de los factores económicos, sino en una finalidad social y ética: evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía.

DERECHO DEL TRABAJO. El profesor Trueba Urbina lo define -- como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (9)

En la definición no se incluye al sujeto patrón cuyos derechos también se encuentran previstos en la legislación laboral. -- Además de que no es del todo correcta, ya que, "socializar la vida humana" significa hacer que el capital pase de pocas manos a las manos del estado social de los trabajadores y la finali --

(8) Idem. página 78.

(9) Trueba Urbina, obra citada, México 1980, página 135.

dad de las normas de trabajo no es "socializar la vida humana" - sino alcanzar el equilibrio de los factores de la producción mediante la realización de la justicia social.

Consideramos que la definición debe quedar de la siguiente forma: El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, cuya finalidad es alcanzar el equilibrio de los factores - que intervienen mediante la realización de la justicia social.

El ser humano, considerado com tal, tiene el deber de trabajar y a la vez, el derecho al trabajo, deber y derecho que -- persiguen la realización de su finalidad natural, así como todo ser humano tiene derecho al trabajo como garantía que la legislación le otorga, como respeto a su propia personalidad en la realización de su destino como hombre, como ser humano.

En suma el derecho del trabajo ya no debe ser considerado - de ninguna manera, como el conjunto de normas que regulen el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto - que la clase trabajadora obtuvo y que el poder constitucional - cristalizó en nuestra Carta Magna de 1917, en la cual el artículo 123 fijo los beneficios que le deben corresponder a quien - - aporta su fuerza de trabajo; así como los términos y condiciones que deben servir de marco a su prestación, disposiciones que se-

encuentran contenidas en su reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo

B. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Considerando que el derecho del trabajo se perfila como una rama jurídica enmanada de las demandas de una relación social y económica, es obvio la participación de ésta en los fenómenos -- reales generados por las personas participantes, las cuales son sujetos de estudio y de las sanciones que establece dicha disciplina jurídica.

Por consiguiente, nuestro objetivo en este apartado será -- analizar la esencia y la causalidad que da a determinadas personas las características de sujetos de una relación de trabajo.

El profesor Villoro Toranzo, respecto a este punto señala -- "dentro del cumplimiento o aplicación de la norma jurídica es -- necesario que ocurra el hecho previsto o supuesto, el cual origina una relación jurídica entre dos o más personas que son los sujetos del derecho". (10)

Mario de la Cueva opina que el derecho del trabajo conoce -- una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser -- de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en las relaciones individuales -- o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el -- interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto-

(10) Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del -- Derecho, México 1974, pág. 325.

de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas por que su misión consiste, de conformidad con la definición del artículo 356 de la ley, "en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera". Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrono, pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones. Por último, los patronos no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas". (11)

De lo antes expuesto se desprende que en materia laboral -- seran sujetos de la relación de trabajo: el trabajador que presta el servicio y el patrón quien recibe el servicio y paga la remuneración correspondiente. Los trabajadores y los patronos pueden participar en forma colectiva o individual en la relación de trabajo, según el interés que entre en juego, con la diferen-

(11) De La Cueva, obra citada, pagina 152.

cia de que los primeros lo harán mediante la representación del sindicato, tratándose de intereses colectivos y personalmente si el interés es individual.

El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo prescribe lo siguiente: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Del párrafo primero del artículo en estudio se desprenden las siguientes conclusiones:

Primero. Que el trabajador debe ser una persona física y que el servicio que preste deberá hacerlo en forma personal, es decir que el trabajo no debe ser prestado por terceras personas; siendo ésta una medida de protección del trabajador y del trabajo, lo cual se traduce en que el salario y los beneficios del trabajo los disfrute la persona que directamente dió el servicio.

Segundo. Que la persona que recibe el servicio puede ser indistintamente física o moral.

Tercero. Que la prestación del servicio debe ser en forma

subordinada, es decir que debe existir un poder jurídico de mando por parte del patrón y un deber de obediencia por parte del trabajador en cuanto a la ejecución del trabajo contratado.

La relación jurídica de trabajo se distingue por la subordinación a diferencia, por ejemplo, de la prestación de servicios que en forma independiente prestan los profesionales.

La otra parte de la relación laboral la constituye el patrón a quien el artículo 10 de la ley de la materia define como "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De acuerdo con el artículo en estudio, el patrón puede ser indistintamente persona física o persona moral, el cual puede contratar el servicio de uno o varios trabajadores. Cabe señalar que en este concepto se omite dos características muy importantes -- con respecto al sujeto patrón: el deber de pagar la retribución y el derecho a ser obedecido en cuanto al trabajo contratado.

El derecho del trabajo está llamado a servir de freno o contrapeso de los abusos primordialmente del patrón, pero la justicia en general y la laboral en particular, es por excelencia protectora o tuteladora de los derechos del trabajador, pero también contempla disposiciones que evitan que el trabajador abuse de su condición, en suma, se trata de mantener un justo medio que permita que las relaciones de trabajo se desarrollen -

dentro de un marco de cordialidad, de garantía hacia las dos --- clases de sujetos que se vinculan por su mediación. Diríamos que la finalidad del derecho del trabajo es que el patrón en ejercicio de su derecho a mandar no se exceda y el trabajador en su obligación de obediencia no sea humillado y se desempeñe dentro - de un rango de libertad y de dignidad, en donde su fuerza de --- trabajo se aporte bajo condiciones en las que se le asegure su - vida, su salud y un bienestar económico, para él y su familia.

I. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Consideramos que el concepto de trabajador es genérico, -- porque se atribuye a todas aquellas personas físicas que conforme a lo que prescribe la ley, entregan su fuerza de trabajo, al servicio de otra que puede ser física o moral, sin distinción -- alguna.

Por consiguiente tenemos, que es la propia Ley Federal del Trabajo la que determina el concepto de trabajador al señalarlo en su artículo 80. "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De la definición anterior se desprenden las siguientes características:

a. El trabajador siempre será una persona física. Significa con ello que nunca una persona moral podrá intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajador, sino únicamente las personas físicas. El servicio ha de ser en forma personal; esta característica es con la finalidad de poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, siendo ésta una medida de protección para el propio trabajador y para el trabajo, que se traduce en que el salario y los beneficios del trabajo los disfrute la persona que directamente prestó el servicio. Porque fundamentalmente son los trabajadores a quienes el derecho laboral protege.

b. El trabajador, persona física, ha de prestar el servicio a otra persona que indistintamente puede ser persona física o moral.

c. La prestación del servicio debe ser en forma subordinada. Esta característica consiste en la facultad de ejercer el derecho de mando por parte del patrón y en su contrapartida el deber de obediencia a cargo de quien presta el trabajo, todo ello enmarcado por limitaciones en cuanto a su ejecución, debe ser el trabajo contratado, el estipulado y que sea desempeñado dentro de la Jornada de trabajo, ya que no se puede obligar al trabajador a desempeñar cualquier tipo de trabajo, ni tampoco realizarlo a cualquier hora que al patrón le plazca, salvo en casos de fuerza mayor, como puede ser una catástrofe, pues se supone que debe de cuidarse la fuente de trabajo y si ésta se encuentra en peligro, debe ser preservada.

Fortaleciendo el texto del precepto que nos ocupa el artículo 134 de la ley dispone: "son obligaciones de los trabajadores: fracción III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

El artículo 3o. de la propia ley en su segundo párrafo señala "No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina políti-

ca o condición social".

Creemos conviene aclarar que para los efectos legales, no todos los trabajos desempeñados por personas físicas pueden quedar comprendidas dentro del concepto "trabajador", por ejemplo : la prestación de servicios profesionales, el caso del mandato, - el trabajo ejecutado por directores o gerentes de una empresa, - etc. Si bien es cierto que en estos casos existe una actividad humana intelectual y física, pero carecen del elemento esencial de la relación de trabajo, que es la subordinación, por tanto -- estas personas no pueden ser consideradas técnicamente como trabajadores, ya que la dependencia económica y la dirección técnica no son elementos de la relación de trabajo.

Para concluir diremos que trabajador es en si toda persona física que conforme a lo que prescribe la ley pone la servicio de otra persona física o moral su fuerza de trabajo. Es quien -- con su esfuerzo le incorpora valor a las cosas y a los servicios. La fuerza de trabajo constituye el patrimonio con el que -- la naturaleza dota a cada ser humano para hacer posible la realización de su destino, como miembro importante de la sociedad:

La Ley Federal del Trabajo, en su título primero establece los principios generales enmanados del concepto dogmático del -- ideal social que ha quedado plasmado en el artículo 123 constitucional, en el que se identifica básicamente al trabajador co--

no sujeto de producción y bienestar social, asegurándole respeto para las libertades, dignidad y buenas condiciones dentro del -- del contexto social.

2. TRABAJADOR DE PLANTA.

El estudio sobre este punto, nos lleva primeramente a analizar la duración de las relaciones de trabajo, las cuales se encuentran previstas en el artículo 35 de la ley de la materia, que a la letra dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

De acuerdo con esta disposición, la relación de trabajo puede ser indefinida, ya que existen circunstancias que hacen que un momento dado se extinga, así que en tanto no haya causa de terminación o de rescisión la relación de trabajo debe subsistir.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva señala lo siguiente: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (12)

Luego entonces la relación de trabajo por regla general se-

(12) De La Cueva, Idem. página 214.

entiende establecida por tiempo indeterminado, sin embargo el -- mismo precepto en estudio establece dos excepciones a esta regla, siendo las siguientes: que el contrato de trabajo puede cele---brarse para obra determinada o por tiempo determinado, pero con las condiciones que la propia ley establece, que más adelante a--nalizaremos.

El artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, establece una verdadera contradicción al principio de la estabilidad en el --- trabajo, al disponer "Los trabajadores en ningún caso estarán o--bligados a prestar sus servicios por más de un año".

La disposición anterior resulta innecesaria, puesto que el artículo 5o. Constitucional establece la libertad de cada mexi--cano a dedicarse al trabajo que más le acomode. Ahora bien supo--niendo que patrón y trabajador celebran un contrato de trabajo -- con duración forzosa de una año para ambas partes y suponiendo -- también que al segundo mes el trabajador simplemente no acudiera más a su empleo, en tal supuesto únicamente daría lugar a su --- responsabilidad civil, porque dudamos que Tribunal Laboral algu--no pronunciaría laudo condenando al trabajador a continuar tra--abajando hasta su conclusión o bien que condenará al trabajador -- al pago de daños y perjuicios ocasionados al patrón. Creemos que--para el trabajador, la prestación del trabajo es voluntaria y -- que no habrá forma de lo contrario, independientemente de que -- tampoco habría patrón que intentará semejante empresa. En cambio

para el patrón independientemente del término de duración que se estipule o que no se estipule en el contrato, salvo los contratos de obra y el de tiempo especialmente determinado, siempre y cuando los soporte su naturaleza misma, siempre será de duración indefinida.

Em base a lo que hemos expuesto diremos que trabajador de planta es el que de modo permanente, es decir por tiempo indeterminado se precisa para realizar los trabajos necesarios para el funcionamiento normal de la empresa, cuya ejecución depende de la realización de los fines propuestos por la negociación. (13)

La finalidad del derecho a la estabilidad en el empleo, es asegurarle al trabajador una base económica de subsistencia presente y futura, la determinación de su antigüedad en síntesis se traduce en la libertad de defender sus derechos. Por otro lado, para la sociedad es conveniente no sólo la existencia de fuentes de trabajo, sino que además sean estables, las relaciones laborales porque benefician tanto al trabajador al asegurarle la estabilidad en su empleo como también a la empresa al contar ésta con trabajadores capacitados.

(13) "Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte" De la Cueva, obra citada, pág. 226.

3. TRABAJADOR EVENTUAL.

Contrariamente a lo que se indica para el trabajador de planta, el trabajador eventual es el que presta sus servicios en forma ocasional, en actividades que no constituyen una necesidad de la empresa cuya relación de trabajo es determinada. (14)

El artículo 35 de la ley establece que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

De acuerdo al precepto anterior, se entiende que la relación de trabajo se establece en forma indefinida sin embargo se dispone que excepcionalmente puede celebrarse contratos de trabajo para obra o tiempo determinado, pero siempre y cuando cumplan con las condiciones que la ley señala para cada uno de dichos contratos.

En el supuesto de que se celebre contrato de trabajo para obra determinada el artículo 36 de la ley de la materia dispone lo siguiente: "El señalamiento de una obra determinada puede úni

(14) "La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta". Idem., pág. 227.

camente estipularse cuando lo exija su naturaleza". lo que se -- interpreta que deberá cumplir con lo siguiente:

a) Se debe determinar con claridad que se trata de un con-- trato de trabajo para obra determinada;

b) Deberá estipularse expresamente esa circunstancia;

c) Únicamente podrá establecerse cuando así lo exija su na-- turaleza, y;

d) En el contrato debe señalarse con precisión cual es y en que consiste la obra objeto del contrato.

Con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado-- el artículo 37 de la ley preve lo siguiente: "El señalamiento -- de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los ca-- sos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a -- prestar; y

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro-- trabajador".

Por lo tanto fuera de estos casos no está permitiendo cele-- brar este tipo de contrato, porque no basta que se considere que una relación de trabajo sea para tiempo determinado por que así-- lo hayan determinado patrón y trabajador, sino que es indispen-- sable que efectivamente lo exija la naturaleza del trabajo o que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, ya--

que de no tener estas características el contrato de trabajo, se entiende que es por tiempo indeterminado.

Ya la ley de 1931, en su artículo 25, contenía el supuesto de los contratos que estipulaban salarios por unidad de obra; -- además de especificar su naturaleza, se haría constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta, los útiles que el patrón proporcionara para la ejecución de la obra, -- el tiempo en que estarían a disposición del trabajador y la retribución correspondiente, sin que pudiera exigirse cantidad alguna por desgaste de la herramienta. El artículo 39 de la citada ley distinguía, en el contrato de trabajo, el que se celebraba -- por tiempo indefinido por tiempo fijo o para obra determinada. -- Si vencido el término el contrato, subsistían las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogaría éste por todo el tiempo que perduraran dichas circunstancias. (15)

Si bien fuera de desearse que todo mundo tuviera un trabajo y que ese trabajo fuera permanente, no se puede desconocer la -- realidad y ésta nos muestra a cada momento que existen situaciones (como lo son por ejemplo: cuando los trabajadores eventuales son contratados para prestar sus servicios en ciertas épocas del año, primordialmente en lo que a la agricultura se refiere; así --

(15) Briseño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, página 174.

también cuando son contratados por el incremento de ventas en -- algunas negociaciones, etc.) en las cuales sería ruinoso el obligar al patrón, a que una vez iniciadas las relaciones de trabajo forzosamente debieran de continuarse indefinidas sin importar su naturaleza y las diversas situaciones que se den en la práctica.

4. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

No existe definición alguna sobre los trabajadores de confianza, sin embargo el artículo 9o. de la ley establece las características con las cuales se puede determinar si el trabajador tiene o no tal categoría.

Artículo 9o. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

Según esta disposición los trabajadores de confianza adquieren esta connotación por la naturaleza misma de las funciones que desempeñen, no contando para tal efecto el nombre que se le dé al puesto.

Cabe señalar que la Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y trabajadores de base, porque el espíritu de la ley no iba encaminado a crear trabajadores de confianza, sino que todos los trabajadores fueran iguales ante la ley. Este tipo de trabajadores fue inventado por la ley reglamentaria desde 1931 en que su artículo 48 decía: "Las estipulaciones del con-

trato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las --- personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa". (16)

El profesor Mario de la Cueva indica que que la ley de 1931 empleo la fórmula "empleado de confianza", la que fue sustituida en la ley nueva por el término "trabajadores de confianza". Las razones del cambio expresadas en la Exposición de Motivos por -- haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del - trabajo es unitaria y no admite ninguna fiderencia entre los --- prestadores de trabajo. La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonia- con las características de las distintas actividades". (17)

El segundo párrafo del artículo 7o. de la ley actual determina las funciones que deben considerarse de confianza, siendo - las dedirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Estas - funciones deberán ser desempeñadas en una forma general, es de-- cir que debenser necesarias para la operación y administración -

(16) Dávalos José, Derecho del Trabajo 1, página 293.

(17) De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-- bajo, página 154 y 155.

regular o normal de la empresa. A diferencia de los demás trabajadores cuyas actividades son específicas y que realizan en departamentos o sectores dentro de la empresa, que por lo mismo no tienen la calidad de ser funciones de confianza.

La inclusión del término de generalidad en la disposición que nos ocupa ha dado origen a diversas interpretaciones como las siguientes:

Mario de la Cueva opina que para determinar el significado del término carácter general, debe tomarse en cuenta que "la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, que quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrón". (18)

Por su parte Equerio Guerrero expresa sobre el particular "La ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener ca-

(18) Idem., página 158 y 159.

carácter general, pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto el propósito que tuvo el legislador fué el referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan así -- sea accidentalmente alguna de tales funciones. Hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trate de actividades realizadas en forma normal, o sea, que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza, debe tener -- como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar"(19)

El profesor Trueba Urbina, opina que "Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de esta Ley; también tienen el carácter de trabajadores de confianza aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. Y en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más los favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad,

(19) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, pág. 44.

aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales -
". (20)

Continuando con el análisis del segundo párrafo del artículo 9o., dispone que también serán catalogados de confianza aquellos trabajadores que realicen trabajos personales del patrón -- dentro de la empresa o establecimiento; entendiéndose por tales actividades las que el patrón podría desarrollar directamente - pero que por diversos motivos los delega a una persona de su --- confianza.

J. Jesús Castorena opina que "El trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus - negocios y lo inviste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, admi--- nistración, inspección, vigilancia y fiscalización". (21)

La ley de 1970 creó un régimen especial para los trabajadores de confianza, para hacer más funcional a la empresa, debido a que hay trabajos propios del patrón que no pueden quedar en -- manos de aquellos que tienen conciencia de clase trabajadora, por consiguiente los patrones delegan estos puestos a trabajadores - de su confianza. El trabajador de confianza no se identifica ---

(20) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, página 115 y 116.

(21) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, página - 181.

plenamente con el patrón, además de que no participa de todo lo que representa éste, utilidades y beneficios; pero tampoco tendrá el sentimiento de la clase trabajadora. Por ejemplo, el director de una empresa es trabajador de confianza de un patrón, los intereses de ambos son los mismos y son diferentes a los intereses de la clase trabajadora. Por esta razón la ley regula en un régimen especial las actividades de este tipo de trabajadores, que se traduce en principio por sus funciones previstas en el artículo 90. de la ley y se caracteriza por las disposiciones establecidas del artículo 181 al 186 de dicha ley, en las que dada la naturaleza tan peculiar de los servicios o funciones que prestan los trabajadores de confianza, se les restringe algunos derechos y se les priva de otros, siendo los siguientes:

a. No deben formar parte integrante del sindicato de los demás trabajadores;

b. No deben intervenir en los recuentos en movimientos de huelga

c. No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren;

d. No participan íntegramente en el reparto de utilidades;

e. Por último basta que el patrón diga que le ha perdido la confianza para que lo despidan, lógicamente con la indemnización correspondiente, ya que no tiene derecho a la reinstalación en -

el trabajo.

Así que fuera de estas disposiciones especiales los trabajadores de confianza en lo general se rigen por las normas de la misma Ley Federal del Trabajo. Luego entonces se entiende que en las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más favorezcan a este tipo de trabajadores y que no podrán ser inferiores a las condiciones de los demás trabajadores.

Con respecto a la estabilidad en el empleo indicamos anteriormente que es un principio general, que se traduce en la libertad que tienen los trabajadores de defender sus derechos; por consiguiente los trabajadores de confianza quedan en completo estado de indefensión, pues según se desprende del artículo 185 de la ley, la permanencia en su trabajo queda condicionada a que en cualquier momento el patrón diga que le ha perdido la confianza y rescindirle por ello el contrato de trabajo, aunque claro con la indemnización correspondiente.

En nuestra opinión la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza no debe quedar sujeta al hecho subjetivo del patrón de la pérdida de la confianza, sino que tomando en cuenta la naturaleza especial de las funciones que prestan, debe preverse las causas en que uno y otro incurren en responsabilidad, lo cual queda vertido en los siguientes puntos:

a) El trabajador de confianza que se separe de su empleo por

causa justificada, tendrá derecho a que se le indemnice de acuerdo a la ley;

b) El trabajador de confianza que sea separado de su empleo por causa justificada, no tendrá derecho a la indemnización que señala la ley;

c) El trabajador de confianza que sea separado sin causa justificada de su empleo, tendrá derecho a que se le indemnice de acuerdo a la ley, también tendrá derecho a que se le instale en nuevo empleo de la misma naturaleza en otra empresa. En caso de que el trabajador de confianza no aceptará el nuevo empleo, el patrón quedará desligado de esa obligación.

Finalmente y en base a lo que hemos expuesto, se puede decir que trabajador de confianza es aquella persona física que se precisa para desempeñar funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que tiene que ver en forma inmediata y directa con la vida normal de la empresa, establecimiento o negocio, a sus intereses o fines generales; actividades estas propias del patrón y que se realizan precisamente en sustitución de él; independientemente de la nominación que se le de al puesto.

CAPITULO II

DERECHOS DE ANTIGUEDAD

A. EN LA LEY DE 1931

B. EN LA ACTUAL LEY

FEDERAL DEL TRABAJO

A. DERECHOS DE ANTIGUEDAD EN LA LEY DE 1931.

Antes de pasar al estudio de los derechos de antigüedad en la ley de 1931, analizaremos en sí lo que es la antigüedad, para esto hablaremos de algo fundamental como lo es la estabilidad en el empleo ya que existe una estrecha vinculación en ambas.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuidad.

Se dice también que es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, es así la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad.

Vemos como segundo aspecto como una fuente del derecho y -- como garantía de derechos del propio trabajador en la empresa, -- la estabilidad en el empleo al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo cierta antigüedad ya sea unos meses o varios años esto es, el tiempo de trab--

jo que constituye su antigüedad generadora de derechos". (22)

De lo anterior se desprenden los enfoques siguientes:

Primero. La estabilidad en el trabajo se interpreta en el sentido, de que el trabajador aspira a conservar su empleo como medio de subsistencia presente y futura, a no verse expuesto a que el patrón arbitrariamente lo despida; en fin la estabilidad en el trabajo se traduce en la libertad que el trabajador adquiere de defender sus derechos.

Segundo. La estabilidad en el trabajo nace de la propia relación del trabajo, situación esta jurídica y objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, que al prolongarse tal relación el trabajador va adquiriendo cierta antigüedad, la cual es fuente generadora de derechos.

Por tanto se puede decir que la antigüedad es el hecho jurídico (23), resultado de la prolongación de la relación de tra-

(22) De La Cueva, obra citada, tomo 1, página 219.

(23) "Al hacer en el primer tomo de esta obra la clasificación de los acontecimientos que en el derecho del trabajo producen consecuencias jurídicas mencionamos en primer término a los hechos jurídicos definiéndolos precisamente como "todo acontecimiento natural" que produzca consecuencias de derecho. La antigüedad es pues, un hecho. No constituye una derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho antigüedad". De Buen L. Nestor Derecho del Trabajo, tomo II, pag. 269.

bajo de la cual derivan derechos y beneficios para el trabajador desde su inicio hasta su disolución. La antigüedad en el trabajo es fuente generadora de toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como "una realidad viva dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva". (24)

En la Ley de 1931 la antigüedad no se le reconocía ampliamente, ya que únicamente servía de base para el computo de algunos derechos tales como indemnización por reajuste, vacaciones y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de negativa del patrón de someterse al arbitraje de las juntas. (25)

El reconocimiento de la antigüedad en el empleo fue una conquista de los trabajadores, pues se logró primeramente a través de los contratos colectivos de trabajo y posteriormente por la ley.

(24) De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, pág. 410.

(25) De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, página 269.

B. DERECHOS DE ANTIGUEDAD EN LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Partiendo de la base de que la antigüedad es el hecho jurídico, resultado de la prolongación cronológica de la prestación del servicio por parte del trabajador y de la cual se derivan -- derechos y beneficios para el propio trabajador. Así que conforme a ello veamos cuales son y en que consisten esos derechos, que bienen siendo normas protectoras del principio de la estabilidad en el trabajo y que actualmente contempla la Ley Federal del --- Trabajo:

Derecho a vacaciones. De acuerdo al artículo 76 de la ley, -- la determinación de los días de vacaciones dependen de la anti-- güedad del trabajador, es decir que a mayor antigüedad le corres ponderan vacaciones más prolongadas y viceversa. "Los trabajado res que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un pe-- riodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días la borables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servi cios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumen -- tará en dos días por cada cinco de servicios". Además previniend o que el trabajador por motivo de sus vacaciones realiza algu-- nos gastos extras, el artículo 80 de la ley señala que tendrán - derecho a una prima vacacional consistente en un veinticinco por

ciento que se calculará sobre el monto de vacaciones que le hubieren correspondido.

Derecho a la expedición de constancia de servicio. Los patronos tienen la obligación de expedir, previa solicitud de los trabajadores, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; así también tienen derecho a que se les determine su antigüedad. Al respecto el artículo 158 de la ley establece lo siguiente: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

Artículo 156 "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán 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".

Derecho de preferencia en los ascensos. Artículo 159. "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.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor, aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a cargo una familia".

Artículo 132. "Son obligaciones de los patrones: (fracción XV.) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores...".

Derecho de indemnización. Es la establecida por la ley en beneficio del trabajador, como consecuencia de la rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón, previstas en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 52. "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 faltas de providad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos-tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyugé, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la facción 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 establez-

can;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido - inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

Artículo 52. "El trabajador podrá separarse de su trabajo - dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé -- cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y - tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

El principio de la estabilidad en el empleo se encuentra -- implícitamente protegido por los artículos 49 y 50 fracción segunda de la ley.

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

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,

que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Artículo 50. "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere 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 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 fuere por tiempo indeterminado cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren 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 paguen las indemnizaciones".

Derecho de inmunidad despues de veinte años de servicio por faltas graves. Este derecho se encuentra previsto en el articulo 161 de la ley de la materia que a la letra dice: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas en el articulo 47, 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 deriven de su antigüedad.

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

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas-

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

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

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

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

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de la per-

sonas que se encuentren en él;

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

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

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

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

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

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

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

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

Refiriéndonos de manera concreta a la inmunidad en el em--pleo de acuerdo con el artículo 161, este derecho lo adquiere el trabajador después de 20 años de la prestación de servicios en una empresa, teniendo esa antigüedad, la terminación de la relación de trabajo sólo podrá justificarse mediante una causa particu--larmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por causa particularmente grave aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminentemente de muerte para el patrón.

Derecho a la prima de antigüedad. Este derecho se encuen--tra previsto fundamentalmente en el artículo 162 de la ley, que a reserva de que lo analizaremos ampliamente en el siguiente capítulo, diremos que este beneficio se deriva de la antigüedad -- que tenga el trabajador en su empleo, consistente en doce días -- por cada año de servicio y que el trabajador recibe al quedar -- suelta la relación de trabajo.

Como puede apreciarse los derechos derivados de la antigüedad y las normas que protegen el principio de la estabilidad en el trabajo son numerosas, y se han ido ampliando a lo largo del tiempo como beneficios adicionales establecidos en favor de quien pone su fuerza de trabajo en beneficio de quien la recibe. -- Son logros que el trabajador ha ido conquistando paso a paso para venir a conformar el catálogo de prestaciones legales, beneficios que deben agregarse para mejorar la posición económica del trabajador y éste alcance una vida más digna dentro de la sociedad que le toco vivir.

CAPITULO III

PRIMA DE ANTIGUEDAD

- A. ANTECEDENTES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD
- B. PRIMA DE ANTIGUEDAD EN GENERAL
- C. ANALISIS DEL ARTICULO 162
- D. PRIMA DE ANTIGUEDAD DERECHO INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION
- E. INTENTOS DE REFORMA DEL ARTICULO 162
- F. ANALISIS DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO
- G. PROPOSICION DE REFORMA DEL ARTICULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A. ANTECEDENTES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, recoge una práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo, ya que esta prestación no es nada nueva en nuestro medio, sus antecedentes son muchos y muy variados debido a las modalidades que la Prima de Antigüedad tiene en cada uno de los contratos colectivos de trabajo, tales como Aceros Nacionales, S. A., Altos Hornos de México, Campos Hermanos, S.A., Fundidora de Fierro y de Acero de Monterrey, S.A. (26), Ferrocarriles Nacionales de México y la Industria de la Lana y el Tejido entre otros. La ley no hizo más que recoger la institución de los contratos colectivos de trabajo que ya la contenían. A continuación analizaremos algunos de ellos en lo que a esta Institución se refieren:

"Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Republica Mexicana (el 10. de Octubre de 1966)...

CLAUSULA 82. Cuando el trabajador se vea obligado a separarse del servicio por incurrir los Representantes de la Empresa en faltas de probidad u honradez, actos de vilencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónjuge, padres, hijos o hermanos, dentro del

(26) Ramirez Fonseca, La prima de Antigüedad, México 1984, página 25.

servicio, la Empresa lo indemnizará con el importe de 3 (meses),- meses de salario a que se refiere el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo y ADEMÁS CON 20 (VEINTE) DIAS DE SALARIO POR - CADA AÑO DE SERVICIOS, calculados a la base del salario que, le corresponda en el momento de su separación." (27)

Observamos que en la cláusula citada del contrato colectivo de trabajo en estudio, se refiere al supuesto de que el trabajador se separe de su empleo por causa imputable al patrón que - independientemente de la indemnización que le corresponde de --- acuerdo a la ley, le cubrirán el importe de 20 días por cada año de servicios, que en este caso vendría siendo el equivalente a - lo que conocemos actualmente como prima de antigüedad.

El Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana, celebrado el 10 de enero de 1964, establece lo siguiente:

" Una gratificación de nueve días de salario por cada año - completo de servicios prestados ininterrumpidamente a la empresa respectiva, para el trabajador que así lo desee se retire voluntariamente de su trabajo, siempre y cuando tenga un mínimo de -- diez años de antigüedad al servicio de la empresa, el número de- trabajadores que podrán retirarse voluntariamente cada año, va--

(27) Contrato Colectivo de Trabajo, Ferrocarriles Naciona-- les de México, página 42.

ria según el número total de los trabajadores de planta en cada-compañía". (28)

El contrato colectivo de trabajo es y ha sido fuente principal tanto de la prima de antigüedad como de las demás instituciones de seguridad social, que en gran medida supera cuantitativa y cualitativamente a la propia Ley Federal del Trabajo; además de que tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, así como la de armonizar los intereses de éstos y los del patrón.

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

De acuerdo al precepto anterior el contrato colectivo de -- trabajo debe celebrarse entre el sindicato de los trabajadores y él o los patrones cuando así lo demande el primero para fijar -- las condiciones generales que habrán de regir en la relación laboral. Pues bien según hemos indicado es a través de los instrumentos colectivos de trabajo donde los trabajadores han conquis-

(28) Contrato Colectivo de Trabajo, Industria de la Lana, - Enero 10 1964.

tado nuevos y mejores derechos, así como de condiciones benefici--
cas para el trabajo en relación con el patrón, toda vez que en -
el contrato colectivo de trabajo no se debe establecer derechos--
inferiores a los que señala la ley, ya que son los mínimos a que
tienen derecho los trabajadores, por consiguiente la misma Ley -
Federal del Trabajo debe estar acorde con los mandatos que marca
la Constitución en materia laboral.

A manera de ejemplo expondremos una situación que actualmen--
te se vive en el país, con el fin de hacer resaltar una de las -
funciones del contrato colectivo de trabajo. Es de todos conoci--
do que debido a la enorme inflación que durante los últimos diez
años se ha suscitado, los salarios de los trabajadores han perdi--
do su poder adquisitivo, ya que no les alcanza para satisfacer -
sus necesidades más elementales, es aquí con base en el desequi--
librio de los factores de la producción donde surge la acción --
del contrato colectivo de trabajo, encaminada a demandar la ---
restauración del equilibrio que por innumeradas causas se ha --
quebrantado y emergerá la acción negociadora, que habrá de con--
ducir a las partes a una solución.

Claro está que todas las cosas tienen una naturaleza y una--
función y cuando se les da un uso diferente se desnaturalizan y--
la función o el efecto normal, tiende también a cambiar, a tener
un sentido diferente de aquello para lo que fueron creadas.

La Ley laboral vigente preve que el ambito temporal de va - lidez de un contrato colectivo de trabajo no sea eterno, asi lo establece en los siguientes articulos:

Articulo 397. "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el articulo --- 399."

Articulo 399. "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo de--- terminado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo - determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato -- por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

Articulo 399 bis. "Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año - en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota dia--- ria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos - treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

De los preceptos anteriores se desprende que el objeto o -- la finalidad de determinar la revisión de los contratos colectivos de trabajo cada dos años en términos de generalidad y cada - año para efecto del salario, es precisamente para prevenir los - cambios que pueden producirse, aunque es de advertirse que los - lapsos para su revisión son arbitrarios, porque puede suceder -- que dos y un año, repentinamente sean poco o mucho tiempo según se realicen los cambios sociales que podrían ser antes o después de esos términos, pues no olvidemos que las leyes deben estar a-- cordes con las necesidades sociales.

Ya para finalizar sobre este punto creemos conveniente --- transcribir la siguiente iniciativa presidencial: "Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos -- fuertes, particularmente nacionales, donde se ha logrado su u--- nión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para - los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han crea-- do una situación de desigualdad con los trabajadores de la me---

diana y la pequeña industria, la mayoría de los cuales que re--
presenta un porcentaje mayoritario en la República, están colo--
cados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajado--
res de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede
perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque
se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse
el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más
importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aque--
llas instituciones más generalizadas, estimándose que precisa--
mente por su generalización responden a necesidades apremiantes--
de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anu--
al, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más -
largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin em--
bargo el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos con--
tratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se re--
lacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas--
y con mejores utilidades; por lo que no podría extenderse a o--
tras empresas o ramas de la industria en las que no se den aque--
llas condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colo--
có en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabaja--
dores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso -
de las empresas o ramas de la industria puedan obtener benefi--
cios superiores a los consignados en la ley".

"El artículo 162 acoge una práctica, que está adoptada en -

diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración --
legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe-
ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de prima-
de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de sa-
lario por cada año de servicios". (29)

(29) Citada por Ramirez Fonseca, La Prima de Antigüedad, --
página 26.

B. PRIMA DE ANTIGUEDAD EN GENERAL.

En términos generales la palabra prima (prime) fue tomada - del Latin premiun que significa premio o recompensa. (30)

Ahora bién en materia laboral para el profesor de la Cueva, prima de antigüedad "es una institución nueva que proporciona - un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo que nacio de la contemplación de la energía de trabajo de cada per--sona anualmente entregada a la empresa gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el cre--cimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionis ---tas". (31)

Ramirez Fonseca, opina que la prima de antigüedad "es la - suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renun--cia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa justifi--cada o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa impu--table al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma - de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicio.prestados, constituye una ayuda económica al traba--jador como reconocimiento a su antigüedad y también la suma de - dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta --

(30) La palabra prima (prime) tomado del Ingles praemiun -- que a su vez ha sido tomada del latin praemiumm premio recomsa". Henri, Capitan, Vocabulario Juridico, pag. 443.

(31) De La Cueva, Obra citada tomo 1, pag. 418.

que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior". (32)

El trabajo es fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza del trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por él; dando como resultado la concentración de la riqueza.

La participación organizada de los trabajadores en la vida política del país, ha permitido promover medidas tendientes a -- modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la -- aplicación de otros que favorezcan dicha concentración.

A esta responsable actitud del movimiento obrero se debió -- en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo, el derecho a la prima de antigüedad.

Para la ley la prima de antigüedad es una figura jurídica -- nueva pues por primera vez, en México se contempló en la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 10. de mayo de 1970, que como ya se indico en su oportunidad, tuvo como antecedente di -- versos contratos colectivos de trabajo que ya la consideraban -- con anterioridad.

(32) Ramirez Fonseca, obra citada, página 28.

Esta institución pretende restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo; desencadenando con ello el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza del trabajo al capital.

La prima de antigüedad es una prestación más, que establece la Ley en beneficio del trabajador o de sus beneficiarios a manera de reserva, por el hecho mismo de su antigüedad en el trabajo, derecho que adquiere el trabajador desde el momento en que se inicia la relación de su trabajo hasta su disolución.

C. ANALISIS DEL ARTICULO 162.

La prima de antigüedad se encuentra regulado hoy en día en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra - dice:

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

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

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

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

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

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro - del término de un año no excede del diez por ciento del total de

los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de las de -- una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un nú-- mero de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restan-- tes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea - su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo-- se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, indepen --- dientemente de cualquier otra prestación que le corresponda".

Del primer párrafo del precepto en estudio se desprende, -- que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad. En relación a este tipo de trabajadores, La Suprema-- Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el siguiente cri--

terio:

ANTIGUEDAD DE EMPRESA Y ANTIGUEDAD DE CATEGORIA. ANTIGUEDAD-
GENERACION DE DERECHOS DE. Para la existencia de un trabajo
de planta se requiere unicamente que el servicio desempeñado
constituya una necesidad permanente en la empresa, esto es-
que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya --
repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren cir-
cunstancias especiales, o lo que es lo mismo el servicio no
forme parte de las actividades normales, constantes de la -
empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un
empleo de planta no depende de que el trabajador preste el -
servicio todos los dias sino que dicho servicio se preste de
manera uniforme en periodos de tiempos fijos, asi ejemplo el
servicio que presta una persona dos veces por semana a una -
empresa constituye un empleo de planta pero no lo será si -
sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una -
máquina, se llama a un mecánico especial y concluido este -
trabajo queda desligado el trabajador sin que se sepa si -
volveran o no a ser utilizados sus servicios".(33)

Por consiguiente trabajador de planta es el que de modo per-
manente se precisa para realizar los trabajos necesarios para-
el funcionamiento normal de la empresa, cuya ejecución depende -

(33) Boletín del Seminario Judicial de la Federación, sep-
tiembre 3, 1936.

la realización de los fines propuestos por la negociación.

Atendiendo a la naturaleza del derecho del trabajo como tutelador de la clase trabajadora, sin distinción alguna; consideramos que deben gozar del derecho a la prima de antigüedad no sólo los trabajadores de planta sino también las demás categorías como son los de temporada y eventuales, ya que ese derecho se genera desde el momento en que se establece la relación de trabajo hasta su disolución (34). Por lo que es innegable el derecho a ese beneficio de éstos trabajadores, claro está que debe ser en proporción al tiempo que haya durado la relación de trabajo.

Siguiendo el orden la fracción primera del artículo 162 --- dispone, que el importe de la prima de antigüedad es de doce --- días por cada año de servicios. Al respecto surge una cuestión--- qué tiempo debe de considerarse para el pago de la prima de an--- tigüedad si el tiempo efectivamente trabajado o el tiempo que --- dure la relación de trabajo, entendiéndose por éste último el --- tiempo efectivo de servicios.

De acuerdo al siguiente criterio sustentado por la Suprema--- Corte de Justicia de la Nación, creemos que debe de tomarse en -

(34) "Antigüedad, es el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor hasta la disolución de la relación laboral". Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de Derecho del Trabajo, pag.35

cuenta el tiempo efectivo de servicios.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, - pues mientras este concepto comprende exclusivamente los - días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando - no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los --- efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible -- que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el - concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO - DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es con --- sultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del -- último Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, en-

cuya parte relativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos ...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como el 5o. transitorio del citado Ordenamiento, el Legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley laboral y 123 de la Constitución Federal". (35)

Otro de los cuestionamientos que surge con respecto al importe de la prima de antigüedad es el siguiente: cuál es el monto del salario que debe de considerarse para su determinación; en respuesta a ésta pregunta, la fracción II del lineamiento le-

(35) Seminario Judicial de la Federación, volumen V, Apéndice 1985, página 202.

gal que ocupa nuestra atención dispone lo siguiente: "Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486".

"Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

"Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los mínimos respectivos".

Así también la respuesta a esta pregunta la encontramos fundamentada en la siguiente tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS. La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencia del salario, el que cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la-

prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras ésta persista y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el Legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma fracción XIV del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al Legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimo-

nio de un trabajador antes de que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa, su cuantificación". (36)

La limitación a que se refieren los preceptos anteriores para el pago de la prima de antigüedad es inoperante, ya que vivimos en la actualidad bajo un proceso inflacionario que pulveriza el salario como fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, lo que va en contra del espíritu reivindicatorio de la Ley Federal del Trabajo, que es la de "emancipar económicamente al trabajador reintegrándole la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo" (37).

Por ello se justifica que se les pague ese derecho sobre la base del salario ordinario que perciban al momento de la disolución de la relación de trabajo, en proporción al tiempo que haya durado dicha relación.

Continuando con el estudio del artículo 162 de la Ley de la materia, la fracción III y V de dicho artículo señala los supuestos en los que se debe de pagar la prima de antigüedad siendo los siguientes:

(36) Seminario Judicial de la Federación, volumen V, Apén dice 1917-1985, cuarta sala, página 102 y 103.

(37) Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, página xxx.

a) Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos;

b) Los trabajadores que se separen por causa justificada;

c) Los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido y

d) En caso de muerte del trabajador

Lo que equivale a decir que la prima de antigüedad se debe de pagar: en el caso de renuncia, de rescisión y muerte; entendiéndose por rescisión el despido justificado o injustificado y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador, por causa imputable al patrón.

De las fracciones antes citadas se desprende, que en el caso de renuncia se establece el requisito de un mínimo de quince años de antigüedad en el empleo para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; no siendo así para los demás casos, es decir que en los supuestos de rescisión y muerte cualquiera que sea la antigüedad del trabajador tiene derecho al pago de la prima de antigüedad. Criterio que confirma la siguiente Tesis Jurisprudencial:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD. COMPUTO DE LOS AÑOS DE SERVICIO AL -- RESCINDIRSE EL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consigna varias hipótesis la primera es -- que se refiere al retiro voluntario del trabajador, quien -- debe tener quince años de antigüedad, para hacerse acreedor al pago por dicho concepto; la segunda, que se aplica cuando el trabajador se separa con causa justificada y la tercera en que se prevé la separación del trabajador independientemente de que estén justificadas ó no el despido ó la rescisión por lo tanto no se requiere el requisito de los -- quince años de antigüedad, que sólo rige para el retiro voluntario pues de haberlo considerado necesario el legislador lo hubiera consignado en la parte final de la fracción aludida además en la exposición de motivos de la ley el requisito de los quince años se establece con el objeto de -- "evitar en la medida posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores", así que no puede privarsele de una prestación que ya tiene ganada por su permanencia al servicio del patrón". (38)

Ahora bien como lo hemos venido indicando la prima de antigüedad es un derecho que adquiere el trabajador desde el momento

(38) Boletín del Seminario Judicial de la Federación, Nov.-15, 1975, página 101.

en que se establece la relación de trabajo hasta su disolución; derecho que se genera por el sólo hecho del transcurso del tiempo ya que es un derecho que deriva de la antigüedad en el empleo, al respecto la Corte ha sustentado el siguiente criterio:

"ANTIGÜEDAD GENERACION DE DERECHOS DE. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad". (39)

La ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias (evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores) en que la norma se creó -- que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de servicio por lo menos.

Siendo que la prima de antigüedad es un derecho cuya finalidad es restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo.

De lo antes expuesto se determina que no hay razón alguna --

(39) Seminario Judicial de la Federación, Apéndice 1917 -- 1985, Séptima Epoca, Quinta parte, cuarta sala, página 25.

para que a los trabajadores que se retiren voluntariamente y - que tengan una antigüedad menor de quince años en su empleo, se les despoje de ese derecho. Tampoco es justificable la finalidad por la que se impuso tal requisito que según la exposición de -- motivos fue "para evitar en la medida de lo posible lo que se -- conoce con el nombre de deserción de los trabajadores". En la actualidad debido al gran desempleo que existe en nuestro país y - que es de todos conocido, a los trabajadores lo que les preocupa más es conservar su empleo que separarse de él, esa preocupación es mayor si se trata de trabajadores de edad madura.

En la práctica hemos observado como el establecimiento de - éste requisito ha afectado a los trabajadores que se retiran vo - luntariamente, que también han dejado parte de su vida en su em - pleo y que algunos, por ejemplo, se han esmerado en cumplir efi - cientemente con su trabajo, pero que por necesidades distintas - como puede ser el desarrollo tanto intelectual como económico o - por haber encontrado mejores oportunidades en otro empleo (hay - que aclarar que son pocos los trabajadores que corren con esta - suerte), se ven en la necesidad de dejar su trabajo, en el que - al no cumplir los quince años de servicio que como requisito es - tablece el concepto que nos ocupa, se le priva del pago de la - prima de antigüedad; con lo cual queremos hacer resaltar la in - justicia que por la ineficacia de la fracción III del lineamien - to en estudio, se está cometiendo con estos trabajadores; pues -

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79.

los coloca en una situación de inequidad en relación con las demás hipótesis que anteriormente transcribimos y que el propio -- ordenamiento preve, en la que los trabajadores tienen derecho al pago de la prima de antigüedad sea cual fuere su antigüedad.

Mostrando en un ejemplo lo dicho anteriormente, tenemos que si a un trabajador es despedido por causa justificada, diríamos, por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales a la empresa donde trabaja, el fundamento en turno le reconoce cualquiera que sea su antigüedad el derecho al pago de la prima de antigüedad, entonces con mayor justicia se les debe entregar ese beneficio a los trabajadores que se retiran voluntariamente sin que su efectividad quede condicionada.

Como derecho de reivindicación, de los servicios que el -- trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar sujeta a un término, ni corto ni largo pues basta con que exista -- una relación de trabajo, para que el derecho nazca y se haga -- exigible en cualquier tiempo que se disuelva la relación de trabajo.

Otra de las razones por la que resulta ineficaz el artículo 162 fracción III, es que no quedan comprendidos en él todas las hipótesis en las cuales según la ley de la materia debe pagarse la prima de antigüedad, por lo que se ha tenido que preverse en otros artículos de la propia Ley Federal del Trabajo, siendo los

siguientes:

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones - de trabajo:

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

Este artículo se encuentra relacionado con el artículo 54 - que a la letra dice: "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo -- dispuesto en el artículo 162, ...".

"Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones- de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la exposición;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria -

extractiva;

IV. Los casos del artículo 38 (Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minera-- les costeables o para la restauración de minas abandonadas o pa-- ralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la -- inversión de capital determinado.); y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la-- autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre defi-- nitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Asimismo el artículo que acabamos de citar se encuentra en-- coordinación con el Artículo 436 el cual señala lo siguiente: "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artícu-- lo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán de-- recho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir-- la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

"Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maqui-- naria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como --- consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el - patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Concilia--- ción y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artícu-- lo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán dere-- cho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte - días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipula--

da en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de --
antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Atendiendo a la naturaleza del derecho a obtener el pago --
de la prima de antigüedad consideramos que además de las hipóte--
sis ya contempladas por la ley deben de preverse todos los ca---
sos en los que la relación de trabajo quede disuelta, encuadrán--
dolas conjuntamente en una sólo fracción del artículo 162 ó de--
signándoles un sólo capítulo dentro de lo que se llamaría preci--
samente disolución de las relaciones laborales. Pues como hemos--
venido indicando, que la prima de antigüedad es un derecho que -
deriva de la antigüedad en el empleo, es decir que este benefi -
cio se inicia y se le adjudica al trabajador desde el momento en
que se establece la relación de trabajo, que a manera de reserva
se va incrementando conforme dure la relación de trabajo, una --
vez disuelta esta relación de trabajo, se debe entregar al tra--
bajador el pago correspondiente de tal prestación. De ello se --
desprende que no sólo los trabajadores de planta tienen derecho
a la prima de antigüedad, sin también las demás categorías como--
lo son los de temporada y eventuales, que son los más desprote--
gidos porque no cuentan con un empleo seguro y estable; claro es
que el pago de este derecho será en proporción al tiempo en que--
haya durado la relación de trabajo.

Continuando con nuestro estudio, hemos visto que el artícu--
lo 162 preve la aplicación de la prima de antigüedad en los su-

puestos de retiro voluntario (con la condicionante de haber prestado como mínimo quince años de servicio, que reiteramos su injustificación), en los casos de rescisión y muerte. Ahora bien - la fracción IV del propio artículo del propio ordenamiento establece una serie de disposiciones tendientes a facilitar el pago - la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario; esto - es con la finalidad de evitar que la empresa o establecimiento - se descapitalice, que en su momento fue apropiado pero que en la actualidad el retiro en masa de los trabajadores es muy remoto - que se da, debido a la necesidad que tienen los trabajadores de contar con un empleo. Dicha fracción señala lo siguiente:

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

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

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

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la pri-

ma a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores".

En los casos de rescisión (despido con o sin causa justificada y separación del trabajador por causa imputable al patrón) y muerte, así como los demás supuestos no previstos por el artículo 162 pero que la Ley prevé en otros de sus artículos que anteriormente transcribimos; la prima de antigüedad debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, si -- condición alguna, es decir se considera la antigüedad que tenga el trabajador.

Por último la fracción VI del precepto en estudio señala -- que "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se -- cubrirá los trabajadores o a sus beneficiarios, independiente -- mente de cualquier otra prestación que le corresponda".

Tal disposición queda vertida en el siguiente ejemplo: Un -- trabajador que es despedido sin causa justificada tiene derecho -- a que se le indemnice conforme al artículo 50 de la ley de la -- materia que a continuación transcribimos:

"Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere 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 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 fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren 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 paguen las indemnizaciones".

Así que el trabajador que es despedido injustificadamente, independientemente del derecho a la indemnización que mencionamos y de otros que conforme a la ley le correspondan, como son las vacaciones, el aguinaldo, etc., tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, por el tiempo que haya durado la relación de trabajo.

La prima de antigüedad es un derecho que tiene la finalidad de entregar al trabajador parte de la riqueza que el mismo ha generado con su fuerza de trabajo. Este derecho le debe ser entregado al trabajador independientemente de cualquier otra prestación al disolverse la relación de trabajo.

D. PRIMA DE ANTIGUEDAD DERECHO INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRA -
PRESTACION.

El estudio sobre este punto, nos lleva a recordar que el -
reconocimiento en la legislación laboral sobre derecho de prima-
de antigüedad, ha sido uno de los frutos alcanzados en la cons--
tante lucha de la clase trabajadora, en su afán de tener una vi-
da más digna como ser humano en la sociedad. Este derecho es un-
beneficio con autonomía propia; por lo tanto, esta prestación -
deberá otorgarse independientemente de cualquier otra prestación -
a la que el trabajador tenga derecho en los términos de la ley o
del contrato colectivo de trabajo.

Al respecto el artículo 162 fracción VI de la ley de la ma-
teria establece lo siguiente: "La prima de antigüedad a que se -
refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus be--
neficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que
le corresponda".

Lo anterior corrobora en forma indudable que la intención--
del legislador ha sido que el trabajador que presta sus servi--
cios, se vea beneficiado con una percepción diferente de la nor-
mal, que esta constituida por el salario y diferente también de-
otras prestaciones, tales como la consistente en el derecho a par-
ticipar en las utilidades de las empresas, que sea susceptible de
generar una empresa. Prestación esta que tiene el inconveniente-

de estar condicionada a que realmente existan utilidades, situación que es verdaderamente contingente e insegura; diferente a la prima vacacional, ésta que contempla la intención del legislador de que el trabajador independientemente del tiempo de descanso - determinado por la ley, tenga algún dinero más para supuestamente ayudar a costearse los gastos extraordinarios que durante ese tiempo realice. En las siguientes Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se puede apreciar más claramente la autonomía de que goza la institución de prima de antigüedad:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD DERECHO INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION. La prima de antigüedad no debe ser considerada como una prestación indemnizatoria pues corresponde -- por igual a trabajadores que han sido separados de su trabajo por causajustificada; tampoco como fondo de ahorro debido a que éste supone una disminución del salario y un derecho del trabajador a recuperarlo en cambio la prima de -- antigüedad no forma parte del salario, es un derecho que se genera por el sólo transcurso del tiempo en la prestación del trabajo". (40)

"JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El hecho que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los

(40) Seminario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, - Quinta parte, Enero-Junio 1980, cuarta sala, página 11.

presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la ley laboral vigente la cual es de origen público que el artículo 162. fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubra a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda". (41)

(41) Citada por Davalos José, Derecho del Trabajo I, página 244.

E. INTENTOS DE REFORMA DEL ARTICULO 162.

En el periodo ordinario de sesiones correspondientes al día 24 de octubre de 1975, diputados del sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional presentó al Congreso para su estudio una "Iniciativa de Ley" con el propósito de reformar el contenido del artículo 162 como sigue:

"INICIATIVA DE LEY:

PRIMERO. Que reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de QUINCE DIAS DE SALARIOS, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.

II. Derogado.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro volun-

tario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

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

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

SEGUNDO. Que deroga el Artículo 50. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

T R A N S I T O R I O

UNICO. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Salón de Secciones. Octubre de 1975.

Diputados del Sector Obrero:

DIP. LEONARDO RODRIGUEZ ALCAINE

FIRMA

DIP. ARTURO ROMO GUTIERREZ

FIRMA

DIP. LUIS A. SANTIBANEZ BELMONT

FIRMA

DIP. GUILBERTO ACOSTA BERNAL

FIRMA

DIP. GERARDO CAVAZOS CORTES

FIRMA

DIP. JAIME COUTINO E.

FIRMA

DIP. JOAQUIN DEL OLMO MARTINEZ

FIRMA

19/09/91

DIP. RAMON DIAZ C.

FIRMA

DIP. JESUS JOSE CAMERO

FIRMA

DIP. JESUS GARCIA LOVERA

FIRMA

DIP. SIMON GARCIA RODRIGUEZ

FIRMA

DIP. ADALBERTO LARA MUNEZ

FIRMA

DIP. DANIEL MEJIA COLIN

FIRMA

DIP. IGNACIO MENDOZA AGUIRRE

FIRMA

DIP. GUILBERTO MUÑOZ MOSQUEDA

FIRMA

DIP. LUIS PARRA OROZCO

FIRMA

DIP. SILVESTRE PEREZ LORENZ

FIRMA

DIP. DAVID RAMIREZ CRUZ

FIRMA

DIP. CONCEPCION RIVERA CENTENO

FIRMA

DIP. JESUS IBARRA TENORIO". (42)

Posteriormente, la Cámara de Diputados aprobó una nueva --
iniciativa con fecha 13 de octubre de 1976, que en calidad de --
dictámen envió para su aprobación a la Cámara de Senadores, que--
nunca fué aprobada por ésta última y que a continuación trans --
cribimos:

"HONORABLE ASAMBLEA:

Fue turnada para su estudio y dictámen, a las Comisiones --
Unidas Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, la Inicia--
tiva de Reforma al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, --
que presentaron los CC. Diputados del Sector Obrero del Partido--
Revolucionario Institucional, a la XLIX Legislatura del Congreso
de la Unión.

La iniciativa a estudio contiene las siguientes modifica--
ciones al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

(42) Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de --
Dibutados, Diario de Debates, Octubre 1975, paginas 30 y 31.

a) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a -- todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecido actualmente;

b) Aumenta la prima de antigüedad, de doce a quince días -- por cada año de servicios prestados;

c) Suprime el tope al salario, para que, el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario ordinario;

d) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a -- todos los trabajadores, independientemente del tiempo de servicios prestados.

Como bien lo dice la diputación autora de la Iniciativa, el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos mínimos en favor de los trabajadores y consecuentemente, su Ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

Es de justicia y equidad, que los que aportan el factor -- trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su -- vida que dejan en la Empresa, independiente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste tam--

bién, normalmente obtiene de los resultados de la producción recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a -- quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, -- independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Respecto al tope del salario a que remite actualmente la -- fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está --- acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, puesto que mengua al patrimonio del trabajador. -- Pero independientemente de esto, la situación actual, justifica -- que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores, sobre -- la base del salario ordinario que esté percibiendo en el momento de la separación del empleo.

Por lo expuesto, las Comisiones, que suscriben, cumpliendo -- con lo establecido por los Artículos 60, 87, y 88 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la considera--- ción de la Honorable Asamblea, el presente dictámen y piden sea -- aprobado el siguiente:

P R O Y E C T O D E
D E C R E T O

QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO UNICO. Se reforma el Articulo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

Articulo 162. Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

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

II. Se deroga.

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

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el

momento de la suspensión. En este caso al cesar la causa de la -
suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empesará a
computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este
Artículo;

- IV.
- a)
- b)
- c)
- V.
- VI.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Se deroga el Artículo 5o. Transitorio de la Ley -
Federal del Trabajo.

SEGUNDO. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente-
de su publicación en el Diario Oficial.

S A L A. DE COMISIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. --
CONGRESO DE LA UNION. México, D. F. a 11 de octubre de 1976.

T R A B A J O

Segunda Sección

Lic. Manuel Villafuerte Mijangos

Rosendo Franco Escamilla

Aurora Cruz de Mora	Eusebio López Sainz
Felipe Armenta Gallardo	Tomás Nava de la Rosa
Eleazar Ruiz Cerda	Nazario Romero Díaz
Alfredo Carrillo Juárez	Juan J. Varela Mayorga
José Ortega Mendoza	José Delgado Valle
Guillermo Choussal Vallares	Agapito González Cavazos
Julio Dolores Martínez Rodríguez	Oswaldo Rodríguez González
Enrique León Hernández	Jacinto Gupe. Silva Flores
Armando Hurtado Navarro	Jorge Efrén Domínguez R.
Francisco Pedraza Villarreal	César Augusto Tapia Quijada
Ernesto Aguilar Flores	Miguel Bello Pineda

ESTUDIOS LEGISLATIVOS

Presidente

Rodolfo González Cuevara

Secretario

Eduardo Andrade Sánchez

Sección Administrativo

Ericel Gómez Nucamendi

Hugo Roberto Castro Aranda

Raúl Lemus García

Héctor Fco. Castañeda J.

Arturo Luna-Lugo

Porfirio Córtes Silva

Jorge Efrén Domínguez Ramírez

Homero Tovilla Cristiani

Héctor Ximénez González

Eduardo R. Thomae Domínguez

Silvia Hernández de Galindo". (43)

Como vemos los intentos de reforma al articulo 162 de la -
Ley Federal del Trabajo, refleja la ineficacia de este articulo,
puesto que no esta acorde con las necesidades actuales que vive-
la comunidad obrera.

F. ANALISIS DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO

Es conveniente aclarar que en la actualidad el articulo 5o. transitorio de la Ley del Trabajo ha dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que el precepto fija pero que consideramos en este trabajo como complemento de estudio.

"Articulo 5o. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el articulo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

de salario;

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

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

De la mencionada disposición se desprenden los siguientes razonamientos: El primer párrafo contraviene al artículo 162, ya que éste presupone "Los trabajadores", es decir que al no precisar que trabajadores, se entiende que todo trabajador (eventual o de planta), que al separarse de su empleo tienen derecho al pago de la prima de antigüedad.

En la fracción I del artículo 5o. transitorio, el legislador rompió con el criterio de los quince años que como antigüedad mínima se estableció en el artículo 162 para el pago de la prima de antigüedad, al señalar que los trabajadores que se retiren de su empleo dentro del año siguiente al 1o. de mayo de 1970 con antigüedad menor de diez años tienen derecho al pago de doce días de salario. Esta disposición es justa en cuanto a los-

trabajadores con antigüedad de un año, pues mostrandolo en un -- ejemplo tenemos que si un trabajador empeso a prestar sus servi- cios el 30 de abril de 1970 y renuncia a su empleo el 2 de mayo- de 1971, se genero su derecho de cobrar doce dias de salario; no asi en lo que respecta a los trabajadores con antigüedad mayor - comprendida en la fracción I, II y III del articulo 5o. transi- torio, ya que en estos supuestos se restringe y condiciona ese - beneficio.

De la fracción IV se entiende lo siguiente: que los traba - jadores cuya relación de trabajo se haya iniciado con anteriori- dad al 1o. de mayo de 1970, renuncien a su empleo una vez trans- curridos los plazos de uno, dos y tres años previstos en las --- fracciones I, II y III del articulo 5o. transitorio, tienen de - recho a que se les pague en su totalidad la prima de antigüedad, es decir doce dias por cada año de servicios.

La fracción quinta se divide en dos párrafos, el primero es contradictorio al articulo 162 y el segundo resulta innecesario.

De lo estudiado en este articulo se determina que el dere - cho a la prima de antigüedad lo tienen todos los trabajadores - desde que se inicia la relación de trabajo hasta su disolución.- Sin embargo cabe señalar que dentro de la jerarquia de leyes, - una disposición transitoria debe enmanar de la ley principal y - sólo tener la misión de ajustar ciertas situaciones al momento -

de cobrar interés pero jamás debe de contravenir ni mucho menos excederse en el contenido de la disposición principal (44). Si - tuación que acontece entre el artículo 162 como ley principal y el artículo 50. transitorio.

(44) "...disposición transitorio no puede contradecir el -- contenido de una norma de mayor jerarquía;..." Ramirez Fonseca, - Francisco, La prima de Antigüedad, página 67.

G. PROPOSICION DE REFORMA DEL ARTICULO 162 FRACCION III DE LA -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es de justicia y equidad que con prioridad se reforme la -
fracción III, suprimiendo el requisito de los quince años que --
como minimo de antigüedad en el empleo se establece, para hacer--
efectivo el pago de la prima de antigüedad en el caso de retiro--
voluntario; evitando con ello que se siga privando de ese dere--
cho a los trabajadores con antigüedad menor a la requerida. De--
recho que adquieren por el sólo transcurso del tiempo en el em--
pleo y que ningún motivo justifica su despojo.

En esta misma fracción se sugiere que atendiendo a la natu--
raleza del derecho a obtener el pago de la prima de antigüedad, -
se encuadren dentro de lo que deberá llamarse disolución de las--
relaciones laborales, los supuestos de terminación, rescisión, -
suspensión y todas aquellas situaciones en las que precisamente--
la relación de trabajo quede disuelta.

Esta última proposición de reforma implica que el artículo--
162 quede de la siguiente forma:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de do-

ce días de salario por cada año de servicio o en caso de no cumplir el año, en proporción al tiempo trabajado;

II. El salario base para determinar el monto de la prima-- de antigüedad será el que perciba el trabajador al momento de -- disolverse la relación de trabajo.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores al quedar disuelta la relación de trabajo.

IV. Derogado;

V. Derogado

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo-- se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independien-- te de cualquier otra prestación que le corresponda.

C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho del trabajo se encuentra clasificado dentro del derecho social, ya que es el conjunto de normas que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su trabajo. Es a partir del 10. de mayo de 1917, cuando por mandato constitucional el derecho del trabajo es el estatuto proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo, en su titulo primero establece los principios generales enmanados del concepto dogmático del ideal social, que ha quedado plasmado en el articulo 123 constitucional, en el que se identifica basicamente al trabajador como sujeto de producción y bienestar social, asegurandole respecto para las libertades, dignidad y buenas condiciones dentro del contexto social.

TERCERA. La estabilidad en el empleo le asegura al trabajador una base económica de subsistencia presente y futura, por lo que si bien fuera de desearse que todo mundo tuviera un trabajo y que ese trabajo fuera estable, no se puede desconocer la realidad y esta nos muestra que existen situaciones en las cuales seria ruinoso el obligar al patrón a que una vez iniciadas las relaciones de trabajo, forzosamente debieran de continuarse indefinidas sin importar su naturaleza y las diversas situaciones

que resulten en la práctica.

CUARTA. La estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, no debe quedar sujeta al hecho subjetivo del patrón de la pérdida de la confianza, como lo establece el artículo 185 de la Ley, sino que tomando en cuenta la naturaleza especial de las funciones que presten, debe preverse las causas en que uno y otro incurren en responsabilidad.

QUINTA. La antigüedad es el hecho jurídico, resultado de la prolongación de la relación de trabajo, de la cual derivan derechos y beneficios para el trabajador desde su inicio hasta su disolución. Uno de esos derechos lo es la prima de antigüedad.

El reconocimiento de la antigüedad en el empleo fue una conquista de la clase trabajadora, pues primeramente fue reconocida en algunos contratos colectivos de trabajo y posteriormente en la Ley, así en el ordenamiento laboral de 1931 la antigüedad se le consideraba parcialmente, ya que únicamente se tomaba en cuenta para determinar algunas prestaciones. Fue hasta la ley del 10. de mayo de 1970, cuando se le reconoció ampliamente con el establecimiento de la prima de antigüedad.

SEXTA. Los antecedentes de la prima de antigüedad son muchos y muy variados, debido a las modalidades que la institución tiene en cada uno de los contratos colectivos de trabajo. La ley de --

1970 no hizo más que recoger la institución de los contratos colectivos que ya la contenían.

SEPTIMA. La prima de antigüedad es una prestación que establece la Ley Federal del Trabajo en beneficio del trabajador o de sus beneficiarios a manera de reserva por el hecho mismo de su antigüedad en el empleo, con la finalidad que al disolverse la relación de trabajo se le restituya al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo.

OCTAVA. Atendiendo a la naturaleza del derecho de trabajo como tutelador de la clase trabajadora sin distinción alguna; consideramos que deben de gozar del derecho a la prima de antigüedad no sólo los trabajadores de planta, sino también las demás categorías, como son los de temporada y eventuales que son los que se encuentran más desvalidos por no contar con un trabajo estable; toda vez que este derecho se genera desde el momento en que se establece la relación de trabajo hasta su disolución; por lo que es innegable el derecho que tienen estos trabajadores a esa prestación, en proporción al tiempo que haya durado la relación de trabajo.

NOVENA. La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, mismos que deberán computarse en proporción al tiempo que haya durado la relación de trabajo. Por el proceso inflacionario que vive nuestro país, se considera que el salario

base para determinar el monto de la prima de antigüedad deberá ser el salario ordinario que perciba el trabajador al momento de la disolución de la relación de trabajo.

DECIMA. El artículo 162 fracción es ineficaz y contrario al espíritu proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, pues más por el imperativo de las circunstancias (evitar en la medida posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores) en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria hace depender tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho a la prima de antigüedad, del transcurso de quince años de servicio por lo menos, a los trabajadores que se separen voluntariamente.

En la actualidad debido al gran desempleo que existe en nuestro país y que es de todos conocido, a los trabajadores lo que les preocupa más es conservar su empleo que separarse de él, esa preocupación es mayor en trabajadores de edad madura.

Siendo la prima de antigüedad un derecho cuya finalidad es restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se determina que no hay razón alguna que justifique que a los trabajadores que se retiren voluntariamente con antigüedad menor de quince años en su empleo se les despoje de esa prestación.

Otra de las razones por las que resulta ineficaz el artículo 162 fracción III, de la ley laboral, es que no quedan comprendidas en este precepto todas las hipótesis en las cuales según la Ley de la materia debe pagarse la prima de antigüedad, por lo que el legislador ha tenido que preveer en otros artículos de la propia ley.

DECIMA PRIMERA. Los intentos de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, refleja la ineficacia de este artículo pues no esta acorde con las necesidades actuales que vive la comunidad obrera.

DECIMA SEGUNDA. La prima de antigüedad es parte de la riqueza que el propio trabajador a generado con su fuerza de trabajo, la cual debe ser entregada al trabajador independientemente de cualquier otra prestación al disolverse la relación de trabajo.

DECIMA TERCERA. Es de justicia y equidad que con prioridad se reforme el artículo 162 fracción, suprimiendo el requisito de los quince años que como mínimo de antigüedad en el empleo se establece, para hacer efectivo el pago de la prima de antigüedad en el supuesto de retiro voluntario; evitando con ello que se siga despojando de ese derecho a los trabajadores con antigüedad menor a la establecida.

Como derecho de reivindicación, de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar su-

jeta a un término, ni corto ni largo, pues basta con que exista la relación de trabajo, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo de la disolución de la relación de trabajo.

En esta misma fracción se sugiere que atendiendo a la naturaleza del derecho a obtener el pago de la prima de antigüedad, se encuadren dentro de lo que deberá llamarse disolución de las relaciones laborales; los supuestos de terminación, rescisión, suspensión y todas aquellas situaciones en las que precisamente la relación de trabajo quede disuelta.

Con esta última proposición implica se reforme el primer párrafo del artículo 162 a fin de que se les reconozca el derecho a la prima de antigüedad a todos los trabajadores, también implica se derogue la fracción IV y V del citado artículo.

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

Barajas Montes de Oca, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1985.

Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, UNAM, México 1985.

De Buen L., Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 2a. ed., México 1977, tomos I y II.

De La Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa, 11a. ed., México 1988, tomo I. y

Cavazos Flores, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Trillas, 25a. ed., México 1990.

Castorena, José, Manual de Derecho Obrero, Editorial Didoc, México 1984.

Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1985.

Gurrero, Euquerio L., Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 15a. edición, México 2986.

Henri, Capitan, Vocabulario Juridico, Buenos Aires 1977.

Lobato, Jacinto, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Teocalli, 13a. edición, México 1983.

Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1983.

Ramlez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, Editorial -- Pac., 6a. edición, México 1986.

Sánchez Hernández, Faustino, Legislación Laboral y Seguridad Social, Ed. Trillas, México 1980.

Santos Azuela, Hector, Curso Introductivo de Derecho Sindical -- y del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1990.

Tena Ramírez, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1989, - Editorial Porrúa, México 1989.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 66a. ed., México 1991.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, - 5a. ed., México 1980.

Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, -- México 1974.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Ferrocarriles --
Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarril-
leros de la República Mexicana, del 10. de Octubre de 1966.

Contrato colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de
la Lana y el Tejido, celebrado el 10 de Enero de 1964.

Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
Seminario Judicial de la Federación, Apéndice 1917-1985.

Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Bo-
letín del Seminario Judicial de la Federación, Septiembre 1936 y
noviembre 1975.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos Cámara de Diputados, --
Diario de Debates, Proyecto de decreto, Ley Federal del Trabajo,
24 de Octubre de 1975.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos Cámara de Diputados, -
Diario de Debates, Dictamen con proyecto de decreto, Ley Federal
del Trabajo, 13 de Octubre de 1976.