



875209
VILLA RICA 15/31
Universidad Autónoma de Veracruz

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO**

**“Consideraciones Sobre la Antigüedad
en la Materia Laboral”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

Ramón Fernando Gutiérrez Iglesias

DIRECTOR DE TESIS
Lic. Alfredo Fernández Peri

ASESOR DE TESIS
Lic. Miguel A. Juárez

H. VERACRUZ, VER.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI ESPOSA:

Con todo mi amor y cariño ya que estás conmigo en los momentos más difíciles y por alentarme en mis estudios y para la realización de este trabajo.

A MIS HIJOS:

**RAMON GUTIERREZ SANTOS y
SANTIAGO RAUL GUTIERREZ SANTOS**

Ya que ustedes son mi inspiración para salir adelante y triunfar en la vida.

A MIS PADRES:

**SANTIAGO GUTIERREZ LABORDE y
ESPERANZA IGLESIAS DE GUTIERREZ**

Mi eterno agradecimiento, firme y desinteresado por el que logré el objetivo deseado, y que al final todos sus esfuerzos y sacrificios no fueron en vano.

A MI HERMANO:

SANTIAGO GUTIERREZ IGLESIAS

Por los estímulos y palabras de aliento que siempre he recibido de ti.

A MIS ABUELOS:

Paternos y Maternos.

Por sus consejos.

A MIS AMIGOS:

**RAMON MAROÑO ALVAREZ,
MIGUEL ANGEL GONZALEZ MORALES,
SALVADOR GONZALEZ MORALES,**

Que sé que cuando he necesitado de ellos, siempre me han apoyado incondicionalmente.

**A MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS DE FACULTAD.**

A MIS MAESTROS:

GRACIAS.

A MI HONORABLE JURADO:

GRACIAS.

**Consideraciones sobre la
antigüedad
en materia laboral**

Ramón Gutiérrez Iglesias

INDICE

	Pag
Introducción	I
Capitulo I EL CONTRATO DE TRABAJO	
1.1. Antecedentes	4
1.2. Relaciones de trabajo y contrato de trabajo	15
1.3. Naturaleza de la relación de trabajo	26
1.4. Principio de la estabilidad en el empleo	31
Capitulo II PRESTACIONES QUE SE GENERAN EN EL CONTRATO DE TRABAJO	
2.1. La indemnización Constitucional	36
2.2. Antigüedad	44
A).- Contrato por tiempo indefinido	46
B).- Contrato por tiempo determinado	48
Capitulo III ANALISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD	
3.1. Vacaciones	53
3.2. Estabilidad en el empleo	56
3.3. Derecho de preferencia	59
3.4. Derecho de ascenso	63
3.5. Constancia de antigüedad	65
3.6. Reinstalación en el empleo	67
3.7. Rescisión imputable al patrón	69
3.8. Sobre protección a la estabilidad	71
Capitulo IV. PROCEDENCIA DEL PAGO DE ANTIGÜEDAD	
4.1. La indemnización como fuente reparadora del conflicto	74
4.2. Procedencia del pago de antigüedad	82

Capítulo V LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD,
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA

5.1. Tesis Jurisprudenciales	87
CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFIA	115
LEGISLACION CONSULTADA	117

INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestra sociedad es testigo material de los constantes cambios políticos, económicos y sociales que repercuten seriamente en las diferentes clases sociales, influyendo de alguna forma en las relaciones de trabajo entre obrero y patrón.

El trabajo, como la fuente de ingresos necesaria para el equilibrio de la base familiar, obliga al trabajador a prepararse constantemente a fin de caminar a la par con los cambios y modificaciones necesarias para la formación de una estructura férrea y segura del trabajo mismo y poder permanecer en él.

La antigüedad, como una de las prestaciones de mayor trascendencia dentro del derecho laboral, por tener su base en el principio de estabilidad en el empleo, tiende a impulsar al trabajador a mejorar cada día en el trabajo produciendo con efectividad.

Sin embargo, veremos que aún cuando el trabajador como elemento esencial de la productividad, presta ordinariamente sus servicios personales y subordinados al patrón, surgen detalles contrarios a la relación de trabajo que, procesalmente y en materia laboral, deben serles resarcidas aplicándose estrictamente la ley, máxime cuando éste se ha caracterizado por su buen desempeño.

La Ley Federal del Trabajo, creada para la protección de los derechos de los trabajadores, debe ser aplicada sin omisiones de ninguna especie, reforzándola el principio romano "LEX DURA LEX" con el fin de que se cumpla el objetivo principal de nuestra Constitución Política: La Equidad y La Justicia Social.

Capítulo I

EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.1. ANTECEDENTES
- 1.2. RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO
- 1.3. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
- 1.4. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

1.1. ANTECEDENTES

El derecho del trabajo es el que más, dentro de la rama jurídica, ha ido cambiando, ya que a medida que el trabajo evolucionaba también las ideas emergían de los grandes pensadores y los trabajadores se daban cuenta de su situación, ya que éstos desde la época romanista eran utilizados como herramienta de trabajo sin valor alguno, siendo que la propia economía se basaba en el trabajo del esclavo, misma que era propiedad privada de estos hombres. Las clases principales en las cuales había jurisconsultos y centuriones, consideraban un insulto el trabajar; sin embargo aun cuando existían este tipo de pensamientos Roma fue dentro de la historia universal uno de los estados que dieron un verdadero ejemplo de regulación sobre el fenómeno económico del trabajador.

Sigue desarrollándose el trabajo hasta los ociosos señores feudales quienes retribuían someramente el trabajo del obrero dándole en algunos casos el vivir en la tierra que laboraban. Fue sin embargo creciendo el descontento de las personas, el cual su "Modus vivendi" era trabajar con

la categoría de aprendiz en los talleres de tela, zapatos y artesanías, ayudando a los maestros.

Poco después estallo la ya conocida revolución industrial, siendo originada esta por la implantación de la nueva maquinaria que sustituiría la mano de obra. Claro esta que los obreros pensaron inicialmente que el desempleo y la mayor explotación se debía al uso de la máquina. Estos pugnaron ante el parlamento inglés sin que éste atendiera sus demandas, recurriendo al único camino que les quedaba, asaltando las fábricas y destruyendo las máquinas. Sin embargo hubo consecuencias bastante notorias ya que ayudaron al desenvolvimiento de las ideas sobre el trabajo, pues se incrementó el rendimiento del mismo, se redujo el costo de la producción, aumentó la riqueza nacional, aparecieron grandes ciudades; aunque también trajo grandes males, pues se arruino la artesanía y la manufactura al no poder competir con la producción fabril.

Todo esto trajo consigo la creación de las dos clases fundamentales en que se dividía la sociedad capitalista: la burguesía y el proletariado; por lo que fue necesario que los pensamientos nacientes en relación al trabajo fueran tomando su cause sobre todo en el campo de la relación obrero-patronal. A raíz de los grandes cambios fue entonces cuando más tarde por diferentes partes del

continente europeo, empezaron a brotar movimientos obreros por descontentos económicos sociales, puesto que el trabajador comenzaba a cansarse de que lo trataran como cualquier cosa que generara riqueza para el patrón; más adelante el 1º de Enero de 1816, Roberto Owen hizo pública la idea de un derecho internacional del trabajo, revolucionando el concepto del trabajo, pues llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria y de donde urgió elevar sus condiciones de vida. Con el dinamismo idea-acción, contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del Trade-Unionismo, primera organización sindical importante de Europa y América, mientras que Charles Fourier pugnó porque el trabajo se hiciera más agradable a los hombres quienes debían organizarse en comunidades libres para la producción de bienes adecuados y para la satisfacción de sus propias necesidades, mismos que recibieron el nombre de "Falansterios".

Owen, no sintiéndose satisfecho con lo logrado, fue ante el parlamento inglés y a los plenipotenciarios de la santa alianza que estaban reunidos en AIZ-La Chapelle, sin obtener resultados de su aprobación, fue entonces que en 1840 la idea de Owen fue acogida por Blanqui en su libro "Cours di Economie Industrielle" y por Sumandi en los artículos publicados en la enciclopedia de Edimburgo". Esta trascendió y fue acogida por un industrial Alsaciano, Daniel Le Grand, quien invocando las leyes de Inglaterra

y Prusia presentó una iniciativa al parlamento francés para que este se dirigiera a los estados industriales y les propusiera la adopción de una ley internacional que fijara en doce horas la jornada de trabajo en los establecimientos que utilizaran fuerza motriz.

Todo esto contribuyó a que mas adelante se crearan las llamadas Conferencias Internacionales que tenían a su cargo los derechos internacionales del trabajo . En estas se propusieron la reducción de la jornada de trabajo, estudiar el caso de los menores trabajadores y mujeres trabajadoras. Para el 15 de Marzo de 1890 se reunieron en congreso internacional, Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Los Países Bajo, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza, sin que se lograra obtener más que recomendaciones pues ningún estado quiso comprometerse.

Cabe mencionar como paréntesis que en América Latina, en su época, se dieron estas conferencias de las cuales mencionaremos la denominada Novena Conferencia Internacional Americana, que se celebró en Bogotá, obteniéndose resultados de suma importancia, pues en ella se cristalizó la evolución del derecho internacional americano.

En éste, al trabajo se le interpretaba como garantía social, mismo que siendo de gran importancia en esta conferencia, influyó de tal manera que a esta se le adjudicó la denominación de "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales"; y suscrita por los Estados Unidos de América del Norte, quiso la conferencia de Bogotá, fijar el sentido de la idea de Justicia Social y formulo una declaración sobre ésta.

México como estado americano, también contribuyo notablemente en esta conferencia proponiendo se incluyeran en la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos tres capítulos cuyos títulos son: Normas Económicas, Normas Sociales y Normas Culturales, puesto que ya lo había fragmentado en su Constitución de 1917 considerando al derecho del trabajo como Derecho Social; plasmado así, la Constitución Mexicana fue la primera en el mundo que eleva a Rango Constitucional este derecho.

Así pues, aún cuando se creaban las Conferencias Internacionales en una parte del mundo, en los países que se consideraban los más avanzados en materia de trabajo en lo referente a su ideología, surgieron dos grandes pensadores: Federico Engels y Carlos Marx, que aprovechando el descontento casi mundial de la clase obrera, lanzaron al mundo un documento llamado "Manifiesto Comunista".

Este documento no sólo fue dado a conocer cuando había cambios y reformas sino además, fue adoptado como fundamento de todos los movimientos sociales y comunistas contemporáneos, siendo la primera proclamación del papel revolucionario del proletariado, interpretando tanto la historia como el resultado de la lucha de clases por la conquista del poder.

Por esas épocas, las guerras, los descontentos y los cambios bruscos originaron un cierto estancamiento en la evolución del trabajo, pues más que de éste, se hablaba sobre la lucha de clases sociales, entonces empezó a notarse de nuevo su marcha cuando el 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII, llamado también el "papa obrero" en su documento "QUOD APOSTOLICI MUNERIS" de las encíclicas papales de la "Rerum Novarum", puso de manifiesto a dos de los fundamentos del socialismo, que eran " La Negociaciones del Derecho de Propiedad, y La Necesidad de la Lucha de Clases", mostrando en su obra el interés por preservar la paz, tanto obrera como patronal, y sigue diciendo en su segundo capítulo que como "solución propuesta por la iglesia" sugiere la aplicación de la doctrina cristiana invocando que el trabajo es penoso porque es expiatorio y afirmando que sin trabajo no puede haber capital y sin capital no puede haber trabajo. Propone también, Y he aquí el porque mencionamos su obra; limitar la jornada de trabajo, fijar una edad mínima para los trabajadores, que se pague un salario justo y suficiente para la manutención

frugal de los mismos que denoten buenas costumbres, fomentar el ahorro multiplicando así a los propietarios y no abrumar a la propiedad privada con aumentar más tributos e impuestos.

Así pues, en Francia hubo cierta influencia patronal en la elaboración de los códigos civiles pues los legisladores se veían inmiscuidos en los intereses de los mismos. Cuando elaboraron estas disposiciones positivas se notó la plena abstinencia del contrato de trabajo, sin embargo de los códigos civiles elaborados en el siglo XIX y en el primer cuarto del siglo XX, influenciados por la legislación francesa siguieron la orientación referente a la disciplina de la relación de trabajo, conservándose fieles a los principios del individualismo jurídico de tal manera que, como observamos, el contrato de trabajo incluido en el mencionado ordenamiento positivo se conformaba dentro del ámbito civil como contrato de arrendamiento, pues se estimaba que el ser humano rentaba sus servicios a cambio de un salario, a lo que Philippe Lotmar logró por un determinado tiempo desvirtuar dicha consideración sosteniendo que en el contrato de arrendamiento al darse fin al término pactado, se tenía que devolver la cosa arrendada y que en el caso del trabajador, jamás se le iba a devolver la energía que requirió para realizar su trabajo.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener vida propia, Carnelluti arguyó que dicho contrato se equiparaba a un contrato de compraventa, salvando con eso el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato, a esto no se dejaron esperar argumentos respecto de la persona humana, refiriéndose que ésta no se podría comprar ó vender, pero se adujo que si era posible comprar la energía eléctrica también era posible comprar energía humana quedando el contrato de trabajo sumergido por mucho tiempo como contrato de compraventa.

Con el tiempo el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compraventa en virtud de que éste es instantáneo y el contrato de trabajo es de "tracto sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Hubieron otros investigadores como Chatelain y Valverde, quienes sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de sociedad ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría en el contrato de trabajo, donde según ellos los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

El contrato de trabajo fue tomando auge, lugar y forma aún cuando había disposiciones adversas a su formación y reconocimiento. Las objeciones a los criterios de los mencionados investigadores consistieron en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en un contrato de trabajo, por lo que éste dejó de ser considerado un contrato de sociedad y evolucionó hasta su forma más simplista a un contrato individual verbal. Así, a partir de la constitución de 1917 surge el derecho del trabajo como una norma proteccionista y reivindicadora y como fruto de la conquista revolucionaria, reconociéndole el carácter social, no por fuerza expansiva sino por mandato Constitucional, abarcando a toda clase de trabajadores que prestasen un servicio personal subordinado a un patrón mediante el pago de un salario.

Fue en 1919 que surgió el primer proyecto de Ley de trabajo para el distrito y territorios federales, conteniendo disposiciones respecto del campo de su aplicación, la participación de utilidades, trabajo del campo, contrato colectivo de trabajo, huelgas y ahorros. Este proyecto fue aprobado por la cámara de diputados y pasó a la de Senadores donde fue aceptado sin que volviera a discutirse.

Más tarde en 1925 se presentó un nuevo proyecto de Ley a la Cámara de Diputados por los representantes Gonzalo González, Rafael Martínez de Escobar, Ricardo Treviño Neguib Simón y Eduardo Martínez, mismo que después de una amplia discusión fue aprobado y remitido a la cámara de senadores. La comisión de esta última a la que fue turnado hizo algunas modificaciones, más no llegó a votarlo. Dentro de las definiciones encontramos que el contrato de trabajo estaba definido por el artículo tercero "como el convenio en virtud del cual el trabajador presta al patrón un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria", definición que en aquel tiempo era tan precisa como la de las más avanzadas legislaciones. Al final todo este proyecto de ley corrió la misma suerte que la ley de 1919.

Hacia el año de 1929 surgió el proyecto "Portes Gil" conocido así porque fue elaborado en honor al entonces presidente de la República, siendo este proyecto antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo; este proyecto fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aun de los patrones, hizo que fuera retirado. Dos años después en 1931 se celebró en la secretaría de industria, una convención obrero-patronal cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto "Portes Gil" y formular uno nuevo en cuya redacción tomó parte el licenciado Eduardo Suárez. Aprobado por el entonces presidente de la república,

Ingeniero Ortiz Rubio, fue enviado al congreso, el que con algunas modificaciones lo aprobó a principios de agosto de 1931, siendo ésta la que nos rige hasta la actualidad aún con sus reformas de 1970 y 1980, así como sus consecuentes modificaciones.

Aún cuando los maestros de la materia no concordasen en la definición del contrato de trabajo, si lo están en cuanto al fondo de la misma, teniendo éstas: agente pasivo, agente activo, obligaciones y derechos, así como el pago de un salario.

No podríamos decir que la definición dada por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 sea la mejor concepción respecto del contrato de trabajo, pero su sencillez y claridad además de como la ley debe ser tomada como base para cualquier asunto en relación, la consideramos como la de mayor importancia.

Entonces diremos que en el momento en que el patrón y el trabajador acuerdan sobre la realización de un determinado trabajo, nace la relación de trabajo que produce los mismos efectos que un contrato de trabajo según lo establece la propia ley de la materia.

1.2.- RELACIÓN DE TRABAJO

Todo acto que lleve consigo la prestación de un servicio personal subordinado es por consiguiente una relación de trabajo, pero por las diferentes concepciones podemos decir que el existente problema de la real y acertada definición viene desde hace muchos años.

La relación de trabajo tiene a saber, una real y verdadera gama de contenidos, sin prestar siempre los mismos caracteres, ni cuanto a lo que su contenido y efecto se refiere.

Los efectos fundamentales del derecho del trabajo, se producen a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que estos se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero empieza a prestar el servicio. De la relación de trabajo como efecto del acuerdo de voluntades, no nacen ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar, por lo que el trabajador al no iniciar a prestar el servicio, no está obligado a obedecer al patrón, ni éste tiene derecho a mandar a aquel.

Al hablar de relación de trabajo, debemos aceptar que para que se pueda dar éste, es necesario un acuerdo previo de voluntades como acto generador de la misma, sin embargo el empleo de este término no ha de hacernos pensar en el retorno a la concepción contractualista del derecho civil en forma total, pero si una aceptación parcial, pues existe efectivamente un acuerdo previo en donde el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y el patrón, acto seguido, adquiere el derecho a utilizarla teniendo la obligación de pagar salario, por lo que al iniciarse la relación de trabajo, ésta se verá comprendida dentro de las normas laborales.

Como vemos existen dos elementos esenciales como son la subordinación y el salario que distinguen a su vez a la relación de trabajo de otro tipo de relaciones jurídicas. Ahora bien, en este orden de ideas, diremos que la subordinación consiste en desempeñar el servicio bajo la dirección de un patrón ó de su representante, a cuya autoridad estará sujeto en todo lo concerniente al trabajo y el salario no es otra cosa que la remuneración recibida por la prestación de servicios al patrón.

En todo esto acabamos de notar que la relación de trabajo es imposible sin el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, misma que

a su vez contiene la voluntad del trabajador de realizar el servicio, pues en el artículo quinto de la constitución política de nuestro país, previene que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y vemos que sin el reconocimiento de este derecho humano, el hombre sería un esclavo porque necesariamente debe haber una concurrencia de voluntades que pueda originar una relación de trabajo.

No solo hemos dado breves reseñas de la relación de trabajo, sino que a su vez, nos damos cuenta que esta puede ser individual o colectiva, la primera consiste en la relación patrón - obrero, este como persona física y la segunda en el caso de contratación de grupos de trabajadores a través de un sindicato.

Por lo que con vista a lo que anteriormente analizamos, podemos concluir resumiendo que la relación de trabajo es un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio.

Ahora bien, por cuanto al contrato de trabajo, es necesario marcar su diferencia con la relación de Trabajo, ésta tiene su medula en la obligación que se genera con el acuerdo de voluntades y el contrato de trabajo tiene como

distinción el que como formal, es escrito y a la vez único, puesto que reúne ciertas características que lo distinguen dentro del ámbito jurídico.

Aunque las legislaciones modernas aceptan unánimemente la existencia de diversos tipos de contratos sin haber margen para el debate respecto de sus condiciones de realización, esta circunstancia no evita el hecho de que algunas veces se tenga que estudiar el origen de un contrato para conocer su condición.

Baltazar Cavazos Flores nos da una definición del contrato al parecer bastante completa, pues distingue las dos grandes figuras jurídicas laborales que desde hace tiempo buscan su autonomía; "El contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades en tanto la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio." (1)

(1) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. "Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales" Editorial Trillas. 2a. Edición, México, D.F. Pág. 59

Analizando esta concepción y tomando como base el artículo 20 de la ley laboral, nos damos cuenta que Cavazos llega al punto de separar y dar un lugar correspondiente tanto al contrato de trabajo como a la relación de trabajo.

Tanto el maestro francés Paul Durand en su obra, Tratado del Derecho del Trabajo (2), como el maestro De Ferrari (3), parecen coincidir en sus ideas en cuanto que para ambos el trabajador se obliga a estar bajo las ordenes del que más adelante y mediante un salario va a retribuir sus servicios.

De acuerdo a los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo tenemos las modalidades que se necesitan para la realización de un contrato, pues bien sabemos que para que pueda firmarse un contrato debe haber un acuerdo de voluntades y de conformidad, en la que la relación de¹

(2) PAUL DURAND "Traité de Droit du Travail", Tomo II Paris Francia, Pág. 223

(3) DE FERRARI "Derecho del trabajo" Editorial de Palma Tomo II, Buenos Aires, Argentina Pág. 73.

trabajo empieza a operar conteniendo el artículo 24 de la ley en mención de que condiciones constará para la realización del contrato y nombrando todas y cada una de ellas el artículo 25 de la propia ley. A todo esto y como referencia, cabe hacer mención de que para que el contrato tome la formalidad requerida, este debe ser escrito sirviendo de protección tanto para el trabajador como para el patrón en caso de conflicto.

Podemos percibir que el contrato de trabajo posee caracteres jurídicos propios, distinguiéndose de todos aquellos otros tipos de contrato con los cuales podría ser en la práctica inadvertidamente identificada, por lo que tiende a ser un contrato "Sui Generis" constituyendo categoría aparte entre todos los demás tipos de contratos aceptados modernamente. Claro está, que el contrato de trabajo, puede asumir diferentes formas, hecho que ha llevado a los autores a intentar una clasificación que revele los múltiples modos de celebración del contrato, Ramírez Gronda (4), hace una clasificación bastante completa y minuciosa. al extremo, dispensando en la mayoría de sus ramificaciones comentarios aclaradores:

(4) DR. V. MUZART Y OTRO. "El Empleado y el Empleador." Cárdenas editor y distribuidor. 1a. Edición. México, D.F. 1982. Pág. 139.

- En cuanto a su forma	Escritos verbales	
- En cuanto a su duración	Por plazo determinado	
- Por la índole de la actividad procesal	Empleo privado Empleo publico Servicio domestico Trabajo rural Trabajo marítimo	
- Por la forma de remuneración	Comisiones en especie Por pieza Con participación en los lucros Por media, por hora, por semana. Etc.	
CONTRATO DE TRABAJO	- Por la condición del trabajador	Sexo: femenino masculino
		Edad: adultos menores
- Por el horario de trabajo	Diurno Nocturno	
- Por el lugar donde se desarrolla la actividad	A domicilio En el establecimiento del empleador.	
- En cuanto al sujeto de relación jurídica	Individual de equipo colectivo	

Gronda cometió como vemos, un error el incluir al contrato colectivo dentro de los contratos individuales, por lo demás, está muy bien clasificada la formación.

Así pues, después de esta basta clasificación respecto del contrato individual de trabajo, podemos darnos cuenta que este se distingue de la relación de trabajo, por cuanto hace a la formalidad con que se realiza ya sea escrita o formal, resultando de nuestro ordenamiento jurídico como obligación formal, resultado de acuerdo de voluntades que conlleva tanto a la realización de un servicio por el trabajador, como a la remuneración mediante el salario, por parte del patrón. Sin embargo explicaremos por ser de mayor importancia para el presente trabajo de tesis, el contrato por tiempo fijo y por tiempo indefinido, mismos que se encuentran en la tabla clasificadora antes mencionada.

Por cuanto a los contratos de trabajo que se celebran por tiempo fijo, éstos en el momento en que se perfeccionan, deberá precisarse con toda claridad la fecha de terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Y en cuanto al contrato por obra determinada, aquí también se debe estipular con toda claridad en qué consiste dicha obra, ya que existen diversas modalidades como el que sea de manera promocional ó

tratarse de un pedido especial, en cuyo caso deberá precisarse la fecha de entrega.

Este tipo de contrato constituye la excepción, ya que la contratación en materia laboral debe ser por regla general por tiempo indeterminado. Esto se comprueba con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo donde se señala cuales son los casos en que se puede celebrar contrato por obra o tiempo determinado y nos dice que a falta de estipulaciones expresas respecto al tipo de contrato, este será por tiempo indeterminado o indefinido. Con base a lo antes referido podemos definir al contrato de trabajo por tiempo indefinido como aquel acuerdo de voluntades en el cual, al momento de celebrar un contrato, se estipula expresamente la fecha en que deberá iniciarse la prestación del servicio, sin señalar el día en que terminara su vigencia.

Aunque no abarcamos en su totalidad lo que la relación de trabajo y el contrato de trabajo nos requieran decir, por lo menos hicimos referencia a las doctrinas y autores que se encuentran vinculados con los temas antes mencionados, sin embargo, para hacer un poco más completo el significado de estas concepciones es menester saber que aunque ya se definió, hace mucho que se encuentran en controversia, unos diciendo que en sí son los mismos y otros definiéndolos por separado; una de ellas es la llamada teoría contractualista, que

se origino en la tradición civilista, pues los Códigos Civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad en las partes y de autonomía de voluntad, y la teoría relacionista expuesta por Wolfgang Siebert, cuando en Alemania estaba el nacional - socialismo en todo su apogeo, que estimaba que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador a la empresa donde deriva la prestación de servicios y el pago de salarios, esta teoría no contó con el apoyo de los juristas, aduciendo estos que si la relación de trabajo es contractual, tan solo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajo.

Nosotros concordamos con Cabanello al punto de que hablar sobre contrato de trabajo y relación de trabajo, es como volver al escenario de las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina ya que la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa.

Sin embargo dentro de nuestro derecho laboral no existe el problema antes planteado, ya que la ley federal del trabajo, en su artículo 20, señala que la relación y el contrato de trabajo producen los mismos efectos jurídicos quedado con esto esclarecido que aunque existan diversidad de opiniones, doctrinas y definiciones que traten de dar una exacta referencia de

29

estos conceptos, para efectos legales debemos acatar lo establecido en nuestra legislación laboral.

1.3. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Para diversos autores la relación de trabajo es de tipo jurídico ó personal, ya que la actividad laboral es un objeto moral porque el trabajo, como humana actividad, radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consistiendo esto en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre, que estriba en las fuerzas naturales, psíquicas y físicas de los trabajadores; siendo que el trabajo no es un artículo de comercio, no puede ser susceptible de valoración económica, puesto que no forma parte del patrimonio del trabajador sin poder ser transmisible a otro ya que forma parte de su persona.

En todo esto, en las relaciones de trabajo se presenta la interpenetración de las conductas por medio de las cuales los trabajadores y patrones cumplen sus deberes y ejercitan sus derechos de tal manera que se produce una fuerte solidaridad constitutiva de una comunidad de trabajo, es menester hacer notar que esto no corresponde al campo de la ciencia jurídica dogmática, sino al de la sociedad jurídica. (5)

Para que se pueda generar esta, debe existir la empresa, centro generador del trabajo y patrimonio de relaciones y aumento de ingresos para el patrón, y como fuese necesario distinguir estas ideas, en Alemania surgió la llamada " Teoría de la incorporación a la empresa " ante la nula capacidad de la tesis contractualista antes referida, siendo que esta no explicaba la naturaleza del contrato de trabajo que da origen a la relación jurídico personal comunitaria como vínculo laboral.

Esta tesis doctrinal, aparece en el pensamiento de Gierke aduciendo que la entrada del obrero a la empresa genera relaciones humanas similares a las que se forman al ingresar o constituir una familia, los cuales no pueden ser sometidos a las reglas propias de un contrato de cambio patrimonial.

A lo que Siebert parece que de alguna manera viene a vincular esta doctrina al referir que es un acto complejo, ya que por una parte está formado por el acuerdo de voluntades, y por la otra, el hecho de la

(5) ISAAC GUZMAN VALDIVIA. Monografía sobre " Sociología de la Empresa " Editorial Jus, México, 1961

incorporación efectiva a la empresa aduciendo que la estructura de la relación de trabajo que surge en ese acto complejo, es unitaria y que consiste en una relación personal comunitaria.

En nuestro país diríamos que con la incorporación a la empresa surge la relación de trabajo, a la cual le son aplicables: La Constitución, La Ley Federal del Trabajo, Los Reglamentos del Ejecutivo de la Unión, Las Normas Jurisprudenciales, Los Tratados Internacionales, Etc.

En el año de 1938 Mario de la Cueva, introduce en la doctrina mexicana la teoría de la incorporación a la empresa, con algunas aportaciones propias debajo el nombre de " Teoría de la Relación del Trabajo ". Para este autor, la fuente de la relación de trabajo, es la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le de origen; aduciendo también que la relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón. Por lo que el acto generador no puede ser considerado contractual a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos, siendo necesario que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, definiendo la naturaleza de la relación en su obra " El Nuevo Derecho del Trabajo " que dice: " La relación de trabajo es una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de

un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los contratos ley y de sus normas supletorias." (6)

Sin embargo aunque hay relevancia en cuánto a la interpretación que tanto Siebert como Mario de la Cueva nos tratan de dar, no existe algo concreto, puesto que el primero no desentraña lo que significa el " vinculo personal comentario " y Mario de la Cueva jamás dice ni explica como se genera y en que consiste esa llamada " situación jurídica " que menciona en su definición.

Por lo tanto aunque pareciere que todo esto quedó en la nada y no es así, pues estos grandes autores dieron pie a que otros tuvieran a bien estudiar la situación enmarcada del origen y la naturaleza de la relación de trabajo, a lo que aparecieron Néstor de Buen y Ramón Muñoz, coincidiendo

(6) De La Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición México, D.F. 1975 Pág. 187.

los dos en que el origen de la relación de trabajo se encuentra en el acuerdo de voluntades que genera el contrato, a lo que estamos totalmente de acuerdo, pero a esto añadiremos que el contrato de trabajo no es indispensable para que haya relación inmediata, entendiéndose esto en que puede haber relación de trabajo sin que haya un contrato formal sino simplemente un acuerdo previo de voluntades.

En consecuencia coincidimos con lo que nuestro ordenamiento legal laboral nos refiere en su artículo 20 respecto de la relación de trabajo, dándonos a entender que no necesariamente debe existir un contrato formal para que haya o se origine la relación.

1.4. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La idea de permanencia en el empleo podemos traducirla en la llamada estabilidad laboral en el empleo, esta viene a garantizar al trabajador sus años de esfuerzo.

Para Mario de la Cueva, 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 solo excepcionalmente de la del patrón por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y circunstancias ajenas a la voluntad del mismo (7)

Podemos notar, con claridad, que la estabilidad según el maestro de la Cueva es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; y por otra parte si es un deber para el patrono, porque según él, la hipótesis de disolución de una relación de trabajo está determinada en la ley.

(7) DE LA CUEVA MARIO "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo "
Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición Tomo I, México, D.F. 1982 Pág. 219

Mario de la Cueva parece concordar con el Dr. Mozart y el maestro Bermúdez cuando dicen que cuanto mayor aptitud mayor voluntad,

mayor compenetración el trabajador habrá revelado, pues si no fuese así, el empleador no lo conservaría en el establecimiento. Siendo forzoso reconocer por tanto, que cuanto mayor fuere el numero de años en el que el trabajador haya quedado a disposición de la empresa, mas seguro será el indicio de que sea un profesional competente, (8)

Este autor de procedencia Brasileña, hace conjeturas respecto de la estabilidad y su concepción final viene a concordar con un gran maestro en la materia como lo es Don Mario de la Cueva.

En el derecho mexicano podemos ver, después de un breve análisis, que la estabilidad esta grandemente protegida, ya que el salario es el patrimonio real efectivo de que gozan las grandes masas laborales, de ahí el interés juridico de garantizarle a cada individuo la mayor estabilidad en su trabajo.

(8) DR. MOZART RUSSOMANO y OTRO. " El empleado y El Empleador"
Editora Cárdenas y Distribuidor. 1a. edición, México, D.F. 1982 Pág. 414

Euquerio Guerrero nos refiere que la estabilidad la debemos entender en el sentido que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el

empleador, sin causa justificada y comprobable, y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por medio de una declaración unilateral. (9).

Sin embargo Don Mario de la Cueva parece distinguir dos concepciones y distingue que existe la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta, diciendo que la primera se da cuando se autoriza al patrono en grandes variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. Y por lo que respecta a la segunda, esta se da cuando se niega el patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad, siendo permitido únicamente la disolución por alguna causa justificada, que deberá probarse ante la junta local de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

(9). EUQUERIO GUERRERO, " Manual de Derecho del Trabajo " Editorial Porrúa, 5a. Edición, México, D.F. 1986 Pág. 112

En realidad podemos decir que la estabilidad es un derecho que garantiza protección al empleo del trabajador que ha sido fiel a sus labores desempeñándolas con constancia, armonía, obediencia, tenacidad, a lo que por

consiguiente como derecho es irrenunciable; puesto que la misma Constitución lo protege de las injustas decisiones de los patrones que por no tener que pagar una antigüedad bien generada por el trabajador que ha dado bienes a su empresa mediante su fuerza de trabajo, lo despidan sin ninguna justificación. Muchas son las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ellas uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo, la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador; porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su conciencia, ética y con el interés de su familia.

Capítulo II

PRESTACIONES QUE SE GENERAN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. LA INDEMINIZACIÓN CONSTITUCIONAL

2.2. ANTIGUEDAD

A) CONTRATO DE TIEMPO INDEFINIDO

B) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

2.1. INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

La prestación dentro del derecho laboral se genera con motivos de la relación de trabajo y viene estipulado tanto en la ley como en los contratos, ya sean individuales o colectivos, dependiendo del tipo de relación que se lleve.

Las prestaciones tienen vital importancia para la relación obrero patronal ya que algunas de estas vienen a acrecentar el salario que el trabajador diariamente gana, haciendo la relación más atractiva; por lo que podemos deducir que muchas de las prestaciones podríamos considerarlas como estímulo para el trabajador, ya que aseguran alguna parte de su capital y de su patrimonio.

Existen otras prestaciones que se otorgan por circunstancias especiales, como es el caso de la indemnización constitucional que podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador en calidad de reparación económica por un daño sufrido en su actividad.

Siendo aún más entendible en un lenguaje más común, la indemnización la podríamos entender como la entrega de una suma de dinero

equivalente a una parte del salario que ha devengado, sería como una especie de resarcimiento.

Rouast y Durand (10), después de un estudio profundo, nos dicen que la indemnización laboral posee siete características, la primera consiste en que la indemnización debe ser exclusiva de una relación de trabajo. La segunda, que es obligatoria para el patrón, ya sea que tenga su origen en la ley, en el contrato o en una sentencia arbitral. La tercera, el derecho del trabajador a percibir cualquier indemnización ha de estar subordinado al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo en cualquier empresa. Cuarta, la relación de trabajo debe quedar disuelta una vez hecha efectiva la indemnización. Quinta, la disolución del contrato de trabajo debe venir del empresario sea o no justificado el despido. Sexta, el empresario siempre será liberado de cualquier obligación si la disolución de trabajo es consecuencia de una falta grave en que haya incurrido el trabajador. Séptima, la indemnización debe ser reservada únicamente a favor del personal para el cual ha sido instituido.

(10) ROUAST, ANDRE Y DURAND, PAUL. "Precis de Legislation Industrielle", (Droit du Travail) 4a. Edición, Paris Dalloz. 1953

Ciertamente estamos de acuerdo con estos autores ya que en realidad son características indispensables, sin embargo por lo que respecta a la quinta característica, en donde se enmarca la disolución de trabajo, se da únicamente por parte del empresario, añadiríamos que la disolución del trabajo también puede ser originada por una acción del trabajador en cuanto se percate de que el patrón incurrió con sus hechos en la actualización de alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 53 de nuestro ordenamiento positivo laboral.

El fundamento de toda indemnización laboral surge cuando tiene lugar el despido sin justificación, mismo que constituyo para algunos autores como Alejandro Unsain, una especie de salario diferido, esto es, la entrega de una parte adicional del sueldo que en cierta forma es descontada durante la existencia de la relación de trabajo y pagada después en el momento de su extinción; por lo que podemos notar que para estos autores la indemnización es el pago del salario que le fue descontado al trabajador, cosa que en nuestra legislación laboral no se contempla ya que la indemnización viene a resarcir un daño causado por una determinada acción del patrón.

En otros países como Perú y Bolivia el trabajador después de siete u ocho de servicio tiene derecho a una indemnización aun cuando se retire voluntariamente; en nuestro país vemos que esto se desvirtúa ya que el pago de la

indemnización no es un pago al buen comportamiento del empleado o al hecho de haber permanecido un determinado periodo laborando para la empresa, sino un resarcimiento por razón de la disminución orgánica y del perjuicio sufrido.

En Francia la ley laboral establece que quien pone fin de una manera unilateral a la relación de trabajo tiene la obligación de indicar las razones que le indujeron a la adopción de tal determinación, cuyo fundamento debe ser discutido ante los tribunales, mismos que después de un estudio estimara si en realidad hubo abuso de derecho por parte del patrón y que a su vez este resarcirá al trabajador de los daños que le haya causado; en esta legislación nos damos cuenta del parecido que tiene con la nuestra, ya que el tribunal del trabajo en nuestro país le da opción al trabajador de acuerdo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción a ejercitar y así a través de un procedimiento se estudia el caso y se procede a condenar al patrón mediante un laudo o resolución en el caso de que se haya probado que realmente incurrió en alguna de las causales de rescisión enmarcadas por el artículo 51 de la propia ley laboral.

En Alemania el tribunal del trabajo es el que elige la acción a seguir, ya sea la reinstalación o la indemnización, sin embargo, en el caso de que se revoque el despido pronunciado por dicha autoridad por carecer de motivos

justificados para reincorporar o indemnizar al trabajador, es el empleador el que tiene la facultad de elegir que acción tomar.

En Italia el tribunal del trabajo puede ordenar el pago de una indemnización en lugar de la reincorporación del trabajador despedido injustificadamente.

Como vemos en estos países, sobre todo en Italia, existe la gran diferencia en el sentido de que el tribunal es quien decide la acción a seguir y pedir en su demanda ya sea la propia indemnización o la reinstalación.

En los países Nórdicos como Suecia, Dinamarca y Noruega, toda separación ya sea justificada o injustificada obliga al pago de una indemnización cuyo monto varía según se tenga o no motivos justificados para proceder a ella, solamente en los casos de faltas graves se carece de todo derecho a percibirla, a diferencia de nuestra legislación que enmarca sin variaciones la cantidad que conforme al caso determinado se debe pagar.

La legislación nórdica se encuentra más liberal, pudiendo esto ocasionar fuertes pérdidas ya sea para la empresa o para el trabajador en el momento de fijar el monto de la indemnización.

Ahora bien, en nuestra ley desde el Constituyente de 1917 quedo como garantía del trabajador el pago de una indemnización, bajo determinadas circunstancias; se dijo que si un patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta de conciliación y arbitraje, independientemente de darse por terminado el contrato de trabajo, quedaba obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Asimismo se dijo: "El patrono que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en alguna huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono, o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Claro esta que independientemente de la característica que la doctrina ha impuesto al pago de una indemnización, existen otras que se derivan

de la relación laboral como la rescisión del contrato de trabajo hecha unilateralmente por el trabajador, cuando haya falta de probidad del patrono, por recibir malos tratos de este, en su persona o en la de su cónyuge, hijos, padres o hermanos. Podemos ver nosotros que resulta tan subjetiva esta causa rescisoria que solo los tribunales del trabajo estarán en la posibilidad, analizando las condiciones de cada caso particular, de una determinación justa y como consecuencia, emitir una condena para el pago de una indemnización por cualquiera de estos conceptos.

Por otro lado la Legislación Laboral Mexicana en su artículo 49 faculta al patrono en caso de que haya sido condenado mediante laudo emitido por la autoridad del trabajo a reinstalar al trabajador, a no hacerlo, dándole la indemnización establecida en el artículo 50 de la propia ley, siempre y cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, cuando no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, por la cercanía de estos, en los casos de los trabajadores de confianza, en el servicio doméstico y cuando se trate de los trabajadores eventuales.

A su vez en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran plasmadas las causas de rescisión imputables al patrón que en caso de

que incurriese en alguna de estas circunstancias al mismo tiempo que se pruebe el juicio, deberá ser condenado a pagar la indemnización correspondiente.

Así pues, nos damos cuenta que la indemnización en México tiende a ser menos estricta , ya que su finalidad primaria es resarcir un daño causado al trabajador que ha sido despedido injustificadamente, siendo la autoridad del trabajo, la que emite su resolución obligando al patrón en términos de la ley a pagar la indemnización constitucional.

2.2. ANTIGÜEDAD

Por cuanto a este tema, el diccionario jurídico mexicano del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, dice que " la antigüedad es el reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales subordinados para un patrón mientras dure la relación contractual". Para reforzar la anterior definición, podemos decir que la antigüedad puede ser genérica o categórica; la primera se obtiene de manera acumulativa, esto es día con día, en tanto no se extinga el vínculo laboral; la antigüedad categórica se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para derechos como el ascenso en el trabajo.

La antigüedad tiene su base indispensable en la estabilidad en el empleo, ya referida en el capítulo primero, ya que si los trabajadores pudieran ser separados de su trabajo libremente, jamás podrían generarla.

La antigüedad como derecho viene a completar la transformación de la empresa, limitando, el poder patronal y sirviendo como base para otro tipo de derechos.

Analizando lo anterior, podemos decir que la antigüedad es el tiempo durante el cual un trabajador ha prestado su servicio personal subordinado a un mismo patrón.

Otro aspecto de la antigüedad, que es el que para este trabajo de tesis realmente nos interesa, es que esta se otorga como una prestación al darse por terminada la relación de trabajo en algunos casos que la ley establece, e inclusive en algunos contratos colectivos de trabajo, la forma de pago de esta prestación se encuentra fundamentalmente en las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, pues varía de acuerdo al tipo de contratación que rija la relación laboral, esto es, es diferente para un contrato por tiempo indefinido, e incluso, puede variar si existe un contrato colectivo de trabajo.

A) CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

La regla general de este contrato se constituyen en que no haya una fecha fija de disolución, por lo que la Ley Federal del Trabajo en un verdadero afán por protección lo fundamenta legalmente en el artículo 35, mas por cuanto se refiere al pago de la antigüedad de este tipo de contrato, lo tenemos establecido en la segunda fracción del artículo 50 de la propia ley laboral que nos refiere: "si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años se servicios prestados ..."

Como podemos observar, en esta fracción el legislador establece ya una cantidad fija de días de salario por año de servicios prestado, siendo esta de veinte. A nuestro juicio la razón por la cual en este tipo de contratación deja establecidos cuantos días se deberán pagar, es porque el trabajador tiene mas posibilidades de durar muchos años prestando servicios al patrón, pero al mismo tiempo no puede hacer cálculos o compromisos a futuro por que su relación o contrato de trabajo puede durar uno, dos, veinte años o mas, si tanto el trabajador como el patrón cumplen con sus obligaciones derivadas de la relación del trabajo.

El primero, motivado por la responsabilidad para consigo mismo y con su familia; el segundo respetando el ya mencionado principio de estabilidad en el empleo, fomentando la producción del trabajador en cuanto a cantidad y calidad o por medio de incentivos que llevan como consecuencia que el trabajador se supere, factor que estimamos importante en una empresa, por lo que al haber todo este tipo de relación armónica existe mayor y mejor producción beneficiándose no solo el patrón, sino como lo hemos dicho ya, también el trabajador.

B) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

Podemos definir al contrato por tiempo determinado o por tiempo indefinido (como también es conocido), como un acuerdo de voluntades por medio de, las cuales pactan a un determinado plazo y a una determinada condición, la realización de un servicio.

Ahora bien, la antigüedad como prestación anexa a la indemnización constitucional, viene a constituir una gratificación por el tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios personales subordinados a un patrón, y cuyo pago en el contrato o relación de trabajo por tiempo determinado debe hacerse en la forma en que la Ley Federal del Trabajo lo establece en la fracción I del artículo 50, que a la letra dice:

" ... 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 servicio prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de 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 ... "

Como podemos observar en esta fracción de la ley se establecen dos hipótesis: la primera, cuando el contrato es menor de un año de servicios, entonces se deberá pagar por concepto de antigüedad una cantidad igual al importe de la mitad del tiempo de duración de la contratación, pongamos un ejemplo: si el contrato de trabajo era por meses, entonces se deberá cubrir al trabajador una cantidad igual al importe de cuatro meses y medio de salario por concepto de antigüedad.

La segunda hipótesis planteada en la fracción I del artículo 50 de la mencionada ley, es que el contrato o relación de trabajo sea por tiempo determinado mayor de un año, debiendo pagarse al trabajador por concepto de antigüedad igual al importe de seis meses de salario por el primer año y veinte días por los años subsecuentes que dure dicha relación; vamos a suponer que un trabajador fue contratado para prestar sus servicios a un patrón por tres años, en este caso cuando deba aplicarse el artículo 50 que comentamos, deberá entregarse al trabajador una cantidad igual al importe de 220 días de salario, esto es, 180 días de salario, ósea 6 meses por el primer año y cuarenta días por los dos años subsecuentes, veinte por cada una de ellos, ahora bien nos podemos preguntar ¿porqué en la ley se plantean estas dos hipótesis? y ¿Porqué debe pagarse mucho más cuando el tiempo del contrato es por más de un año? o bien ¿porqué no pagar también seis meses de trabajo cuando la relación o contrato de trabajo es menor

de un año?. Todas estas interrogantes las podemos responder de una manera lógica y sencilla: se plantean las dos hipótesis por que las consecuencias que puede acarrear una relación de trabajo por tiempo determinado obviamente varían cuando esta relación se pretende que sea por un lapso mayor, es lógico que el daño que se le causa a un trabajador cuando se le separa de su trabajo en una relación de trabajo es mayor que cuando la relación de trabajo es menor de un año, por lo mismo, debe representarse mayormente al trabajador con la relación de trabajo por mas tiempo, pagándosele por justicia una cantidad mayor.

A la tercera interrogante debemos responder diciendo que no sería justo que, por ejemplo, se hiciera un contrato por meses y se le cubriera por concepto de antigüedad una cantidad igual al importe de seis meses de salario.

Como podemos ver, el hecho de que el legislador establezca un pago mayor, cuando la relación de trabajo es por mas tiempo, va en razón de las consecuencias que esta puede implicar, porque cuando la relación de trabajo es larga, muchas veces el trabajador puede hacer planes a futuro, o puede ser que si va a prestar sus servicios en otra ciudad puede incluso trasladar a su familia a dicho lugar, razón por la cual se entiende que en este caso el daño que se le causa es mayor.

Por lo anterior vemos que el legislador no busco otra cosa al redactar esta fracción de la articulo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que aplica justicia al trabajador en cuanto al daño que se le puede causar.

Capítulo III

ANALISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE ANTIGUEDAD.

- 3.1. VACACIONES
- 4.2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
- 3.3. DERECHO DE PREFERENCIA
- 3.4. DERECHO DE ASCENSO
- 3.5. CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD
- 3.6. REINSTALACION EN EL EMPLEO
- 3.7. RESCISION IMPUTABLE AL PATRON
- 3.8. SOBREPOTECCION A LA ESTABILIDAD

3.1. VACACIONES.

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

Para el Derecho del Trabajo, la declaración universal del derecho del hombre, "posee una importancia grande, porque en ella se dió a sus principios fundamentales el mismo rango y la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre", es por ello que, por su importancia transcribiremos el contenido de dichos numerales :

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

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

En nuestro país, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en vigencia, nos expresa que "los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio".

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

de vacaciones ". (11)

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

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

(11) Euquerio Guerrero. Manuel del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S.A. undecima edición pág. 143. México 1980

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

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

3.2 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

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

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

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

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

"I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y III.-En los demás casos previstos por la Ley". (12).

(12) Ramirez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada. 5a Edición editorial P.A.C. S.A. de C.V. México 1985.

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

"El ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia se da en la industria de la construcción una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, mosaiqueros, carpinteros, etc; por el tiempo que a cada grupo corresponda, por lo tanto se trata de una relación por obra determinada que satisface el requisito del artículo 36, "porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado". (13)

(13) De la Cueva Mario, ob, cit, pág. 224.

En cuanto la fracción II, desde luego no tiene discusión porque al subsistir temporalmente a un trabajador mientras no se resuelva la situación legal de ese trabajador, no puede crearse la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la fracción III, hace extensiva la excepción a los demás casos previstos por la ley.

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

3.3 DERECHO DE PREFERENCIA.

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

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

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

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

La disposición que obliga a preferir a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo está estrechamente unida con lo que en el artículo 156 preceptúa que "son aplicables las disposiciones contenidas en el

primer párrafo del artículo 154 a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

Con estas disposiciones la Ley laboral protege a los trabajadores mencionados, de tal modo, que deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran dentro de la empresa para la cual presten sus servicios, es decir, que por su antigüedad, los trabajadores temporales, eventuales o transitorios pueden ser de planta al ocurrir una vacante o cuando menos utilizar sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar de la Ley laboral.

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

mexicanos por lo menos".

La atención a los trabajadores que tengan a su cargo una familia y no tengan otra fuente de ingreso obedece a un intento más de la ley de procurar la supervivencia de la familia y observamos a lo largo de ella que se tutela al trabajador no como un ser unitario sino como cabeza de familia, así vemos por ejemplo que dispone "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

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

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

3.4 DERECHO DE ASCENSO.

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

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 158, ordena la creación del cuadro de antigüedades que comunmente los trabajadores llamamos escalafón. Este ordenamiento es la columna vertebral y base fundamental que en

todas las empresas y relaciones de trabajo debe realizarse para poder pagar con exactitud y honradez los diferentes derechos que integra la institución Jurídica denominada antigüedad.

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

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

En primer término se llamará al trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante, el ascenso le corresponderá quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad; En el caso que dos o más trabajadores tuvieren la misma aptitud y antigüedad para ascender, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia; y de existir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

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

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

3.5 CONSTANCIA DE ANTIGUEDAD.

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

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

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

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

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

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

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

"No se trata precisamente de una carta de recomendación, sino de una constancia de los servicios prestados. Por consiguiente, el patrón cumple con ésta obligación si se señala en la constancia respectiva, la fecha de ingreso, los puestos desempeñados, los salarios percibidos, y en su caso, la fecha de la terminación de la relación de trabajo". (14)

3.6 REINSTALACION EN EL EMPLEO

En el caso de que el empleado sea separado de su trabajo ya sea por el patrón o quién lo represente sin ninguna causa aparente de rescisión de la relación

(14) Ramirez Fonseca, Francisco., Obligaciones y derechos de Patrones y Trabajadores editorial P.A.C.

Laboral, deberá éste ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y solicitar ante la misma mediante demanda y a su elección, que se le reinstale en el trabajo que había venido desempeñando, o en su defecto, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

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

Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la junta primero.- Dará por terminada la relación de trabajo; segundo.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de

salario. tercero.-procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón de conflicto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II; cuarto.-Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones. En éste precepto legal se impondrá una sanción de veinte días de salario por cada año de servicio del trabajador al patrón, sobre el cual recaiga la responsabilidad del conflicto laboral, como un justo premio a la antigüedad del trabajador, porque la Legislación lo protege.

3.7 RESCISION IMPUTABLE AL PATRON.

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

- I.-Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos ú otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos

o hermanos; III.-Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador; V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados; VI.- Sufrir prejuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas ó útiles de trabajo; VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su Familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan; VIII.-Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusablemente, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; IX.-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en cuanto a trabajo se refiere.

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

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

3.8 SOBREPOTECCION A LA ESTABILIDAD.

Cuando la duración de trabajo haya tenido más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por una de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que se deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o comisión de otra u otras, que constituyan una causal legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Ahora bien, cual sería la falta grave que tendría que hacer el trabajador para que se hiciera merecedor de la rescisión del contrato de trabajo, podríamos considerar un atentado fallido por parte del trabajador al quererlo matar, o cómo dice Nestor de Buen, "El estado de ebriedad de un obrero puede ser de importancia secundaria, pero alcanza implicaciones definitivas si se trata de un chofer de ambulancia, de un piloto aviador o de cualquier otro trabajador con una responsabilidad paralela". (15)

"El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos". (16)

(15) De Buen L. Nestor. ob. cit. pág. 319

(16) Dávalos José. ob. cit. pág. 241

Capítulo IV

PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA ANTIGÜEDAD

- 4.1. LA INDEMINIZACIÓN COMO FUENTE REPARADORA DEL CONFLICTO.
- 4.2. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA ANTIGÜEDAD.

4.1. LA INDEMNIZACIÓN COMO FUENTE REPARADORA DEL CONFLICTO.

Como referimos en el capítulo anterior, el artículo 50 comprende tanto el pago de antigüedad como el de la indemnización constitucional y nos damos cuenta que la ley señala una forma distinta de indemnización en cada tipo de contrato, ya sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En el contrato por tiempo determinado se fija una indemnización igual a la mitad del tiempo laborado además de los tres meses y salarios caídos, cuando es por menos de un año. En el caso de que fuere por más de un año, no solo se establecen los tres meses, sino también los seis meses por el primer año laborado y 20 días por cada año subsecuente de trabajo.

Con respecto al contrato por tiempo indefinido, únicamente señala veinte días por año de trabajo, dentro del concepto antigüedad, más los tres meses y salarios caídos.

Ahora bien, para que este artículo pueda ser aplicado es necesario que se actualice primero otra disposición normativa que en su hipótesis los remita substancialmente, ya que observando el contenido de este supuesto notamos que únicamente contiene una disposición a realizar, dentro de otra forma, esta norma entra en acción con la realización de cierta conducta que actualiza otra; por lo que carece de poder propio, o mejor dicho de autonomía.

En nuestra Ley Federal del Trabajo existen varias normas que para actualizarse remiten el multimencionado artículo 50, a algunas de ellas referiremos y analizaremos de manera concreta a fin de que se tenga una rápida y mayor comprensión de las mismas.

Entrando en materia de análisis respecto del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, notamos que el legislador en la primera fracción fue lo suficientemente conciso al excepcionar al patrón de reinstalar a un trabajador con antigüedad menor de un año, situación que podemos deducir que incluyo, en virtud de ser una relación de poco tiempo y que al existir problemas en la misma es muy difícil que posteriormente mejore. Esta cuestión es favorable para el patrón ya que el empleado no ha generado en si la totalidad de sus derechos, y al no existir algún vínculo que le de una al llamado principio de estabilidad en el empleo, mismo que proteger al trabajador que cuenta con una considerable

antigüedad, le da al patrón la pauta para decidir si el trabajador continua o no en el empleo, aun en el caso de que hubiera laudo condenatorio a reinstalar, emitido por la propia autoridad laboral.

La fracción II no requiere de mayor explicación por ser bastante clara, ya que es natural que si en la relación de trabajo surgió un problema por el cual esta se vio interrumpida y las labores se desarrollan con un contacto directo y permanente entre patrón y trabajador es muy difícil pensar que la relación de trabajo, de reanudarse por efectos de laudo en que se condena la reinstalación, pueda llevarse en buena forma; por esta razón el legislador señala este caso como una excepción al principio de estabilidad en el empleo, al igual que las otras fracciones de este artículo.

Por otro lado en la fracción III se denota que el legislador quiso proteger el buen funcionamiento de la empresa, en razón a que muchas veces se llega a confundir esencialmente el significado del término "confianza"; en la fracción III este es considerado como una categoría empresarial, y es en la misma Ley Federal del Trabajo, donde se establece cuales son los puestos que deben ser considerados de "confianza", pudiendo establecerse en los contratos colectivos de trabajo vigentes de cada empresa que otros puestos se consideran con tal categoría. Cabe mencionar que el carácter o término "confianza" de acuerdo con

la Ley del trabajo en su artículo 9º, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se de al puesto; razón por la cual lo incluyo en este artículo. Sin embargo no debe perderse de vista que las funciones que la ley señala como características de los puestos de " confianza ", conlleva intrínsecamente que el patrón tenga depositada su confianza en sentido subjetivo, en las personas que se contratan con dicha categoría.

Podemos finalizar señalando que el motivo principal de que el patrón quiera prescindir del trabajador, se debe a que ha perdido la confianza en este, en cuanto a lo que se refiere a la naturaleza del desempeño de sus funciones.

Dentro de la fracción IV es razonable, además de acertado que el legislador dispusiera esta norma para los trabajadoras domésticos; dándole de alguna manera al patrón la opción a excepcionarse a reinstalar cuando por un laudo emitido por la autoridad laboral deba hacerlo; sin requerir de mayor explicación, consideramos demasiado obvia esta situación, ya que si ha existido algún daño en la relación de trabajo entre las partes, es normal que el patrón ya no quiera los servicios del trabajador, máxime si estos se desarrollan en la propia casa del patrón.

En la V fracción del artículo en análisis, el legislador nos sitúa en el terreno de los trabajadores eventuales, mismos que normalmente encontramos en grandes y medianas empresas. A este, lo podemos identificar como aquel trabajador que es contratado por un tiempo determinado o para una obra determinada, obligándose a prestar sus servicios personales y subordinados al patrón.

Así pues, en razón de la eventualidad del trabajador, nos damos cuenta que el legislador concede al patrón excepcionarse a reinstalar invocando esta fracción, cuando por laudo emitido por la autoridad laboral se le haya ordenado hacerlo; esto en razón al daño que haya ocurrido en la relación laboral, y que por la misma situación, el patrón ya no quiera sus servicios.

Observamos que estas disposiciones favorecen de alguna manera al patrón ya que en el caso de que la autoridad laboral mediante laudo condene a reinstalar al patrón, este puede excepcionarse arguyendo que el trabajador por contar con una antigüedad menor de un año, asimismo, que por razón del trabajo que desempeña permanece en contacto directo con el, sea de confianza, doméstico y/o eventual, se encuentra enmarcado dentro de lo estipulado por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, norma que concede al patrón la

excepción para no reinstalar, sin que por ello, se lesione el principio de estabilidad en el empleo tan protegido por el derecho del trabajo.

Como vemos el legislador tuvo mucho cuidado al escoger los casos en que el patrón ya condenado por la autoridad laboral, podría excepcionarse.

Otros artículos que nos remiten a la disposición normativa que analizamos en nuestra tesis son el 51 y 52; este último otorga al trabajador la facultad de rescindir la relación de trabajo por causas imputables al patrón mientras que en el otro se señalan estas causas.

En el primero se enumeran las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador y en el 52, se otorga a este mismo el derecho a rescindir la relación de trabajo por causas imputables al patrón, encontrándose condicionado a un término legal establecido en el artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo: deduciendo por estos razonamiento, que los artículos 51 y 52 de la ley federal laboral tienden a favorecer en gran manera al trabajador siendo dependientes uno del otro por cuestión de aplicación.

Por lo demás, el trabajador que rescinda el contrato por causas imputables al patrón, una vez estudiado y pronunciado el laudo a su favor por parte de la autoridad del trabajo, tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario mas veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos desde la fecha en que dejo de laborar hasta el cumplimiento del laudo; incluyéndose otras prestaciones a que tiene derecho dependiendo el tipo de contratación con que se obligaron las partes; ya sea por obra, o por tiempo determinado o indeterminado.

El artículo 431, esta supeditado a la posible actualización de otra hipótesis jurídica, relativa a la suspensión de la relación de trabajo como lo enmarca el artículo 427 de la ley de estudio, y que en el supuesto de que el patrón se tardara mas de un mes en reanudar las labores, aun cuando la autoridad laboral haya resuelto que no subestime la causas que originaron la suspensión, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 de la misma ley.

El artículo 439 de la ley laboral, consideramos importante comentarlo ya que en este se estipula como derecho entre otros, el pago de los veinte días en el caso de implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo en la empresa, previo convenio de hacerlo así entre las partes, o falta

de este, la autorización dada por la junta de conciliación y arbitraje de haber reajuste de personal. Enmarcado con esto la autonomía de la antigüedad como derecho dentro del ámbito laboral.

En último lugar analizaremos el artículo 947 de la multimencionada ley laboral que habiendo sido plasmado por el legislador dentro del título XV de la propia ley, referente al procedimiento de ejecución, viene a fungir como una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Esto se traduce en que una vez que el patrón ha recibido laudo condenatorio pronunciado por la autoridad laboral, ordenando reinstalar, puede este excepcionarse invocando el artículo 49 en cualquiera de sus fracciones, siempre y cuando el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos del mismo, pidiendo a la junta de conciliación que con base al artículo en análisis le finque la responsabilidad del conflicto, cuando ya es por sabida la situación legal.

El último párrafo de este artículo lo entendemos también como excepción a la regla, ya que este no excepciona al patrón en cuanto se trate de conflictos que estén fuera del marco legal establecido por el artículo 49, indicando la propia constitución política de nuestro país en su artículo 123 fracción XXII del apartado "B", los casos mismos en que no podría actualizarse.

4.2. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA ANTIGÜEDAD

Una vez que alguna de las normas mencionadas en el punto anterior obtiene vigencia, el remitir estas al artículo 50, le dan positividad a este último, pudiendo servir como base o fundamento para hacer el pago de una liquidación o una indemnización según sea el caso.

Por otro lado, en el supuesto de que se someta al arbitraje y el trabajador demande la indemnización por despido injustificado no procede el pago de la antigüedad como lo vimos en el anterior capítulo y únicamente procedería el pago de los tres meses y los salarios caídos.

En otro aspecto si el trabajador ejercita la reinstalación en su demanda, en el supuesto del despido injustificado, la junta condenará el pago de los salarios caídos y la reinstalación por lo que en ninguno de estos caso la junta comete omisión por cuanto hace la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Pero si la junta condena la reinstalación, siendo que la situación del trabajador se encuentra dentro de alguna de las hipótesis del artículo 49, con base en este artículo, el patrón se eximirá de reinstalarlo pagando una cantidad

que sería equiparable a una liquidación dada después de la resolución emitida por la autoridad laboral, esto es, ya no participara la junta.

Por otro lado el trabajador con fundamento en lo dispuesto por el artículo 51 de la propia ley laboral, puede ejercitar como acción la rescisión por causas imputables al patrón, cuando se de cuenta de que este ha incurrido con sus hechos en alguna de las causales contenidas en dicho artículo. Ahora bien, en este caso la autoridad debe atender y estudiar el tipo de contratación con el que el trabajador prestaba sus servicios al patrón, esto es, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado para poder condenar correctamente al pago de la antigüedad con base en la fracción I o II del artículo 50 de la ley en mención respectivamente.

Cuando la rescisión se ejercita en un contrato por tiempo determinado una vez probada la causa, la junta de conciliación debe condenar al patrón a pagar dentro de las prestaciones exigidas, la antigüedad que con fundamento en la II fracción del artículo 50 de la ley laboral, debe ser de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

De la misma manera si el trabajador rescinde un contrato de trabajo por causas imputables al patrón, siendo que ésta fuera por tiempo

determinado, la autoridad, una vez que haya sido probada la causa, debe condenar al patrón a pagar las prestaciones que por ley le corresponda al trabajador, siendo pues además de la mencionada indemnización, la antigüedad que de acuerdo a la fracción I, se le deba proporcionar. Esta varia, ya que si el contrato es por tiempo determinado menor de un año, únicamente se le pagara una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; pero si este contrato fuere por tiempo determinado mayor de un año, se debe pagar 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.

Incluyendo todo esto, tanto en el tiempo determinado como en el tiempo indeterminado, el pago de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha hasta del despido hasta que se cumpliera el laudo.

Sin embargo hay casos en que existen aplicaciones incorrectas de la ley, pero suele suceder que en lo que respecta al contrato por tiempo determinado, ya que al condenar al pago de la antigüedad normalmente se toma como base la fracción II del artículo 50, cuando se debe condenar de acuerdo con lo dispuesto por la fracción I del mencionado artículo de la propia ley laboral.

Para finalizar esta capítulo, diremos que la antigüedad es una prestación en el trabajo; y que al ser reconocida en la vida del trabajador, configura el mas alto sentido de responsabilidad, para quien por su continuo esfuerzo ha dejado mas de la cuarta parte de sus años de vida en la empresa.

Es por ello que la ley laboral tomando como base el principio de estabilidad en el empleo, protege y alienta al trabajador a seguir salvando los grandes obstáculos en las relaciones con su patrón, cumpliendo decididamente y de buen animo la prestación de sus servicios.

CAPITULO V

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA

5.1 TESIS JURISPRUDENCIALES

En los capítulos anteriores al hablar de la prima de antigüedad, se hizo desde el punto de vista que tuvieron los Legisladores al realizar la nueva Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, en éste capítulo trataremos de interpretar el criterio de nuestro más Alto Tribunal.

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

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

Amparo Directo 3615/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.-29 de Octubre de 1981.-Unanimidad 4 Votos.-Ponente : Maria Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes :

Amparo Directo 1070/79.- La Constancia Mexicana, S.A. (1960).-
10 de Julio de 1970.- Unanimidad 4 Votos.-Ponente.-Juan Moisés Calleja Garcia.-
Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo Directo 3645/78 Aceites y Jabones S.A. -3o de Agosto de
1978.- Unanimidad 4 votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.- Secretario.-Arturo
Carrete Herrera.

Sostiene la misma Tesis :

Amparo Directo 1083/79 Autobuses Xonacatlán Cometa Azul, S.A.
de C.V.- 10 de Junio de 1979.- Unanimidad 4 Votos.-Ponente Juan Moisés Calleja
García.- Secretario.-Juan Manuel Vega Sanchez.

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 211 y 212 (17)

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

Así lo encontramos confirmado el criterio de la Ley en los términos de nuestro más alto Tribunal "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ése carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos de la acción".

Ejecutoria, informe 1978, 2a parte, Cuarta Sala, p. 17. A.D. 5491/77.-
Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de Mayo de 1977.

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

(17) Boletín Laboral.- Organó Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de México.- Tomo V.- Toluca, México. 25 de Octubre de 1985.- Año 4.- segundo número extraordinario.- pág. 147 y 148.- Tesis Sustentadas por la Cuarta Sala 1981.

de servicios.

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

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA .-

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

Amparo Directo 7586/80.- Gustavo Castro Alvarez 17 de junio de 1981.-Unanimidad 4 Votos.-ponente: Juan Moisés Calleja Garcia.-Secretaria.- Catalina Pérez Barcenás.

Amparo Directo 36/78.-Fausto Muñoz Michel.-11 de Abril de 1978.- Unanimidad 4 Votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas.-Secretario: Jorge Landa.

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

Amparo Directo 5381/76.-Apolinar Cruz Jorge.-2 de Marzo de 1977.-Unanimidad de Votos.-Ponente: Ramón Canedo Alderete.

Tesis Relacionadas :

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

Amparo Directo 5214/74.- Tetiles Monterrey, S.A.-14 de Abril de 1975.-Unanimidad 4 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 433/75.-Ayotla Textil, S.A.-9 de Junio de 1975.-Unanimidad 4 votos.-ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Informe 1981, cuarta sala, páginas 110 y 111. (18)...

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

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PORPORCIONAL DE LA.
EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.-Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso".

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

(18).. Boletín Laboral.- Tomo V.- Toluca, México, 25 de Octubre de 1985.- ob. cit
pág. 80

Amparo Directo 6504/75.-Ferrocarriles Nacionales de México.-2 de Junio de 1976.-Unanimidad 4 votos.-ponente : Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 5381/76.-Apolinar Cruz George.-2 de Marzo de 1977.-Unanimidad 4 votos.-ponente : Ramón Canedo Alderete.-Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo Directo 36/78.-Justo Muñoz Michel.-11 de Abril de 1978.-unanimidad 4 votos.-ponente : Julio Sánchez Vargas.-Secretario.-Jorge Landa.

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

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 111 y 112.

(19)...

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

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

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

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA RENUNCIA VALIDA DEL PATRON AL TOPE LEGAL.-Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario

mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior de ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación, y ésta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato".

Amparo Directo 615/80.-Jesús Orozco Munguía.-16 de Junio de 1980.-Unanimidad 4 votos.-ponente: David Franco Rodríguez.-Secretaria: Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo Directo 6169/79.-Lorenzo Rosas Hoyos.-11 de Junio de 1970.-Unanimidad 4 votos.-ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo Directo 3766/79.- Gilberto Piña Solís.-25 de Febrero de 1980.-5 votos.-ponente: David Franco Rodríguez.-Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

La fracción tercera del artículo en estudio, establece que "la prima de

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

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

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

Amparo Directo 3901/74.-Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.-
23 de Enero de 1975.-Unanimidad 4 votos.-ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 4807/74.-Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.-7
de Febrero de 1975.-5 votos.-Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo Directo 5111/74.-Textiles Monterrey, S.A.-17 de Febrero de
1975.-5 votos.-ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo Directo 5263/74.-Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.-
17 de Febrero de 1975.-5 votos.-ponente:Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo Directo 4806/74.-Textiles Monterrey, S.A.-20 de Marzo de
1975.-5 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 96 y 97.

(*20)...

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

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

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinde su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada".

Amparo Directo 6473/78.-Comisión de Fomento Minero.-12 de Febrero de 1979.-5 votos.-María Cristina Salmorán de Tamayo.-secretario: Miguel Bonilla Solís.

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

Amparo Directo 685/79.-Constantino Hernández Raymundo.-6 de Junio de 1979.-Unanimidad 5 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: Victor Ceja Villaseñor.

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

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 97 y 98.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISION JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.-Si bien es cierto que ésta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescindasu contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la

Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea el primero de Mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo Directo 1230/81.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-13 de Julio de 1981.-Unanimidad 4 votos.-ponente: David Franco Rodriguez.-Secretaria: Maria del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo Directo 7360/79.-Banco B.C.H. Institución de Banca Múltiple, antes Banco del Ahorro Nacional, S.A.-3 de Noviembre de 1980.-Unanimidad de 4 votos.-ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 1709/80.- Luis Carranza Martínez.-8 de Septiembre de 1980.-5 votos.-ponente: Juan Moisés Calleja García.-Secretaria: Catalina Pérez Barcenás.

Amparo Directo 6505/79.-Industrial de Abastos.-3 de Julio de 1980.-
unanimidad 4 votos.-ponente: Julio Sánchez Vargas.-Secretaria: Raquel Ramírez
Sandoval.

Amparo Directo 6837/78.-Industrial Minera de México S.A.-Planta
San Luis.-5 de Septiembre de 1979.-5 votos.-ponente:Alfonso López Aparicio.-
Secretario: José Manuel Vega Sánchez.

Sostiene la misma Tesis :

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

Informe 1981, Cuarta Sala, Páginas 104 y 105.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. EN CASO DE DESPIDO O
SEPARACION DEL TRABAJADOR, COMPUTO.-La fracción V del artículo 5o.
transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores que sean
separados de su empleo o que se separen con causas justificadas dentro del año

siguiente a la fecha en que entre en vigor ésta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados a partir de la fecha en que entró en vigor ésta Ley. En consecuencia, no procede tomar en cuenta todos los años de servicios del trabajador separado de la empresa, puesto que de acuerdo con el citado artículo 5o. transitorio de la Ley de la materia, los trabajadores separados tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados que hubieran transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 7094/79.-Compañía Hulera Euzkadi, S.A. 24 de Marzo de 1980.-5 votos.-ponente:David Franco Rodriguez.-secretario Salvador Tejada Cerda.

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

Amparo Directo 2068/79.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-27 de Agosto de 1979.-5 votos.-ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo.-

Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

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

Amparo Directo 6837/78.-Industrial Minera de México S.A.-Planta
San Luis.-5 de Septiembre de 1979.-5 votos.-ponente: Alfonso López Aparicio.-
Secretario: Carlos Villascán Roldan.

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 100 y 101.

(21)...

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

(21)... Boletín Laboral.- Organó Oficial de la Junta Local de conciliación y Arbitraje
del Edo. de México.ñ 25 Octubre de 1985.- Año 4.- segundo número extraordinario.-
ob. cit. pág. 73.- Tesis Jurisprudenciales Sustentadas por la Suprema Corte

Amparo Directo 2975/79.-Bacna Confía del Sur, S.A.-12 de Marzo de 1980.-5 votos.-ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jesús Luna Guzman.

Amparo Directo 6808/78.-Jorge Bocanegra Gutiérrez.-31 de Octubre de 1979.-Unanimidad de 4 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

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

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

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

Informe 1981, Cuarta Sala, páginas 104 y 105. (1º22)...

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

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

Amparo Directo 5781/78.-José Betancourt Isaías.-19 de Marzo de 1979.-5 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario : Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 5778/78.-Anastacio Facón Angeles y otros.-28 de Marzo de 1979.-5 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

(22)... Boletín Laboral.- segundo número extraordinario.- Tomo V.- Toluca, Méx. 25 Octubre de 1985. ob. cit. pág. 76.

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

Amparo Directo 4575/78.- Antonio Escontria Soto y otros. -30 de Abril de 1979.-unanidad 4 votos.-ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarrete. (123)

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

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

Informe 1981, Cuarta sala, páginas 113 y 114.
(23).. Boletín Laboral.- segundo número extraordinario.- Tomo V.- Tesis Jurisprudenciales en materia laboral sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1981. pág. 82.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO,
PAGO DE LA QUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY.-Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador, lo son únicamente aquellas que en forma expresa señala el artículo 501 de la Ley Laboral; en consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social al pagar el importe de la indemnización establecida en el artículo 85 de su contrato Colectivo de Trabajo, en la que ya está incluida la prima de antigüedad establecida en la Ley, deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la consingación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho.

Amparo Directo 1039/80.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-11 de Agosto de 1980.-Unanimidad 4 votos.-ponente :Julio Sánchez Vargas.- Secretario:Jorge Landa.

PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.-
La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de

servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de ésta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación ".

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

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

Volúmen 54 pág. 81.-Amparo Directo 4727/72.-Ingenio el Potero, S.A.-5 votos.

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

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

Informe 1981, Cuarta sala, página 112.

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE
TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL TRABAJADOR NO IMPLICA

APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL
ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Si la junta responsable,
para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162
de la ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de
servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, aplica
retroactivamente el invocado precepto, ni por ende viola lo establecido por el
artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que
pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral.

Establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden
público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus
términos, a todas las situaciones Jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor
de la Ley.

Amparo Directo 2134/73.-Cía. Azucarera del Río Guayalejo, S.A.-21 de Febrero de 1974.-5 votos.-ponente: alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 2759/73.-Minera san Francisco del Oro, S.A. de C.V.-15 de Abril de 1974.-5 votos.-ponente: Alfonso López Aparicio.

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

Amparo Directo 5733/74.-Ferrocarriles Nacionales de México.-13 de Junio de 1974.-Unanimidad 4 votos.-ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 5872/73.- Ferrocarriles Nacionales de México.-13 de Junio de 1974.-Unanimidad de 4 votos.-ponente : Jorge Saracho Alvarez.

Informe 1981, Cuarta Sala, página 108. (124)...

Por último, la fracción sexta del artículo 162 de la Ley en estudio, nos

(24).. Boletín laboral.- Toluca, Méx. 25 de Octubre de 1985.- Tomo V.- Segundo Número Extraordinario. pág. 78.

expresa que la prima de antigüedad a que se refiere éste artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, aclarando que esto será, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

CONCLUSIONES

1.- No es difícil concluir, aduciendo que existen diferentes situaciones que nos llevan a pensar que aun cuando la ley es objetiva, su aplicación esta condicionada a lo subjetivo del pensamiento humano, de acuerdo al caminar de la sociedad misma, por lo que es imprescindible que haya absoluta preparación y conocimiento del problema, en nuestro caso, planteado por los actores en un juicio, trayendo como consecuencia, la irrestricta solución de éste.

2.- Coincidimos que es importante conocer a fondo la manera en que un trabajador afectado por actos imputables al patrón, debe ser orientado y resarcido justamente, tratando de mantener con esto el equilibrio social-económico de un país con pasos aventajados en materia legislativa como lo es el nuestro.

3.- Las relaciones de trabajo por demás necesarias para el crecimiento productivo de la sociedad al verse afectadas, deterioran indiscutiblemente la base de cualquier estructura de trabajo. Dar al trabajador lo

justo por haberse desempeñado en el trabajo es la consecuencia misma de una sociedad que vive bajo el manto del derecho que la rige.

4.- El derecho del trabajo también conocido como el derecho social que rige las relaciones obrero - patronal, complementa uno de los impulsores mas importantes de la sociedad como lo es la productividad, misma que repercute en la base económica de nuestro estado. Tan es importante esta situación que es imprescindible haya justicia y equidad entre obrero y patrón, comprometiéndose este a cumplir con su obligación de pagar ó retribuir al trabajo personal y subordinado del otro, mismo que genera prestaciones que por ende se convierten en obligatorias a dar, y el primero a dar todo de si, sabiéndose destinatario de estas.

5.- En los centros de trabajo en donde se labora en conjunto hasta ocho horas o mas, y entre personas que no son afines en el carácter, pueden originarse fuertes conflictos, situación tal que al darse entre patrón y obrero viene a generar como consecuencia un rápido deterioro de las relaciones de trabajo. Al darse el descontento, es casi imposible que pueda salvarse la relación entre estos, por lo que normalmente es el patrón el que toma la iniciativa despidiendo al trabajador, y es aquel donde al aplicarse la ley debe haber un profundo sentido de imparcialidad, dándose lo que por derecho corresponde al afectado recibir, mas

concretamente hablando, en lo referente al pago de la antigüedad en los contratos por obra o tiempo determinado mayores de un año.

6.- Por último concluimos que la antigüedad como prestación, al darse por terminada la relación de trabajo, dignifica al trabajador que ha prestado su fuerza de trabajo, aunque haya sido parcialmente; siendo justo que se le retribuya ampliamente de acuerdo a lo estipulado por la ley laboral, que desde su origen se franqueo como norma proteccionista del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, "Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales ". Editorial Trillas 2a. Edición. México, D.F.
- 2.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- 3.- DE FERRARI. " Derecho del trabajo ". Editorial de Palma, tomo II, Buenos Aires, Argentina.
- 4.- DE LA CUEVA, MARIO " El nuevo derecho mexicano del trabajo " . Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición tomo I México, D.F. 1975
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO " El nuevo derecho mexicano del trabajo " . Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición tomo I México, D.F. 1982
- 6.- DURAND, PAUL " Traité de Droit du Travail " tomo II Paris,. Francia.

7.- GUERRERO, EUQUERIO " Manual del Derecho del Trabajo " editorial Porrúa, S.A. 15a. Edición, México, D.F. 1986

8.- MOZART RUSSOMANO V. DR. Y OTRO, " El empleo y el empleador " Cárdenas editor y distribuidor, 1a. Edición, México, D.F. 1982

9.- ROUAST, ANDRÉ Y DURAND, PAUL, " Précis de Legislation Industrielle " (Droit du Travail) 4a. Edición, Paris, Dalloz 1953.

10.- TRUEBA BARRERA, JORGE TRUEBA URBINA, ALBERTO, " Ley Federal del Trabajo ", Editorial Porrúa, S.A. 60a. Edición, México, D.F. 1989.

LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-México.-1970.Ramírez Fonseca,
Francisco. Ley Comentada. Editorial Publicaciones Administrativas Contables, S.A.
5a. Edición, México 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- México.-1931.

Revista Mexicana del Trabajo.-Tomo IV.-Abril-Junio. 8a Epoca.-
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. número 2.-Número Conmemorativo del
Cincuentenario de la Promulgación de la Primera Ley Federal del Trabajo. 1931-
1981.

BOLETIN LABORAL.-Organo oficial de la Junta Local de
Conciliación y Arbitraje del Estado de México.-primer número extraordinario.Tomo
V.-Toluca, Méx. 4 de Octubre de 1985.- Año 4.-Tesis Jurisprudenciales en materia
Laboral sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de
1980.

BOLETIN LABORAL.-Organo Oficial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de México.-segundo número extraordinario.- Tomo V.-Toluca Méx. 25 de Octubre de 1985.-Año 4.- Tesis Jurisprudenciales en materia laboral sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1981