

216
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**“ESTUDIO Y PROPUESTAS PARA
REFORMAR EL ARTICULO 162 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUADALUPE MENDOZA JIMENEZ**

**ASESOR:
LIC. JESUS YAÑEZ MIRON**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

0272618.

MÉXICO, 1999.



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.

Agradecimientos

A Dios

Por permitirme llegar a este
momento tan importante en mi vida

A mis padres

Por su apoyo incondicional.
Gracias por confiar en mi

A mis hermanos

Por su cariño y comprensión

A David

Por ser mi mas bello anhelo y darle
a mi vida un cúmulo de alegrías.

A mis amigos

Por su amistad.

Al Lic. Jesús Yañez Mirón

Mi más sincera gratitud por su colaboración y
orientación en la elaboración de la presente tesis.

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón"

Por la oportunidad de prepararme profesionalmente.

G.M.J.

ESTUDIO Y PROPUESTAS PARA REFORMAR EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DEL DERECHO EN GENERAL.....	4
1.3. TRABAJADOR	7
1.4. PATRON.....	11
1.5. RELACIONES DE TRABAJO.....	18
1.5.1. INDIVIDUALES	18
1.5.2. COLECTIVAS	20

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1. ANTECEDENTES CONTRACTUALES.....	32
2.1.1. PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS EN EL PAIS QUE ESTABLECIERON LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	34
2.1.1.1. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL I.M.S.S. Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL EN 1969.....	35

2.1.1.2. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE P.E. M.E.X. Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN 1969.....	36
2.1.1.3. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN 1966.....	39
2.1.1.4. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE JARRITOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES EN GENERAL DE LA INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS Y SIMILARES DEL D.F. EN 1966.....	40

CAPITULO TERCERO

GENERALIDADES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1. CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.....	45
3.2. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.....	47
3.2.1. DE PREFERENCIA.....	48
3.2.2. DE ASCENSO.....	53
3.3. CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	55
3.4. REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	56
3.5. NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	60
3.6. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	62
3.6.1. ABSOLUTA.....	65
3.6.2. RELATIVA.....	65

CAPITULO CUARTO

APLICACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

4.1 CASOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	67
4.2 LIMITE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ESTABLECIDO EN LOS ARTICULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	79
4.3 RETROACTIVIDAD DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	85
4.4 PRESCRIPCION PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	88

CAPITULO QUINTO

SUGERENCIAS PARA REFORMAR EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y EVENTUALES	93
5.2 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SU PAGO, POR RETIRO VOLUNTARIO SIN NECESIDAD DE TRANSCURRIR QUINCE AÑOS	98
5.3 EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DEBE SER IGUAL AL ULTIMO SALARIO DEVENGADO.....	101
CONCLUSIONES.....	104
BIBLIOGRAFIA.....	106

INTRODUCCION

La presente labor de investigación denominada "Estudio y Propuestas para Reformar el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo", tiene como propósito analizar el referido precepto relativo a la prima de antigüedad, asimismo a proponer reformas por considerar necesario un cambio en beneficio de la clase trabajadora ya que *la ley debe proteger al trabajador debido a las circunstancias desiguales que existen entre éste y el patrón.*

La prima de antigüedad tiene su origen en los contratos colectivos de trabajo y es en 1970 cuando la legislación la incorpora y deja de ser una prestación para unos cuantos trabajadores y se establece como beneficio para todos aquellos que son regulados por el ordenamiento jurídico en estudio.

En lo concerniente a la estructura de este trabajo se divide en cinco capítulos: el primero se integra con algunos de los conceptos básicos del Derecho del Trabajo para tener una mejor comprensión del tema central; el segundo se aboca a los antecedentes de la prestación en cuestión, por tal razón se examinan algunos de los contratos colectivos que establecieron dicho beneficio.

En el tercer y cuarto capítulo se hace un estudio de la prima de antigüedad desde su concepto, naturaleza jurídica; casos de procedencia, prescripción, entre otras cuestiones relativas a la misma. Y por último, el quinto capítulo contiene algunas de las propuestas que sugerimos y pensamos son en beneficio de la clase trabajadora, creemos que la legislación laboral tiene como misión mejorar el nivel de vida en todos los aspectos de aquellos que proporcionan un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La institución jurídica en estudio constituye un triunfo de los trabajadores, pero es tiempo que se le revise y se ajuste a las necesidades concretas de

aquéllos, no perdiendo de vista el carácter protector y reivindicador que caracteriza al Derecho del Trabajo.

El tema central de esta investigación lo constituye la prima de antigüedad y en torno a éste, nos permitiremos realizar algunas propuestas que estimamos se ajustan a las necesidades imperantes de la clase trabajadora: ya que a pesar de lo significativo que resulto el reconocimiento de la dicha institución como un derecho de todos los trabajadores, desafortunadamente debido a las lagunas y limitaciones que adolece no cumple eficazmente con los fines del Derecho del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTOS GENERALES

CAPITULO PRIMERO

1.1. DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Uno de los conceptos básicos fundamentales que debemos tomar en cuenta antes de desarrollar cualquier tipo de investigación en el ámbito laboral es precisamente el concepto del Derecho del Trabajo mismo que ha sido definido por un gran número de juristas, pero antes de consignar un concepto sobre el mismo creemos conveniente definir por separado los términos: derecho y trabajo.

Por lo que se refiere al término derecho, el Lic. Floresgómez González, nos comenta: "...proviene del vocablo latino *directum*, que significa no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiende por Derecho el conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está previsto de una sanción jurídica." ¹

En cuanto al origen del término trabajo proviene del latín "*trabs*", "*trabis*", que significa traba por considerar que el trabajo se convierte en una traba para los individuos, y procede a su vez del griego "*thlibo*" que denota apretar, oprimir o afligir, y por último hay otros autores que ven su raíz en la palabra laborare o librare del verbo latino "*laborare*" que se refiere con la labranza de la tierra.

El legislador mexicano incluyó en el artículo octavo, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo una definición del trabajo, que a la letra dice: "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

¹ Floresgómez González, Fernando, y Carbajal Moreno, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 30ª ed., Editorial Porrúa, México, 1991. p. 49.

Podemos decir, que todo trabajo demanda el esfuerzo de quien lo ejecuta y su principal objetivo es la obtención de satisfactores además, de ser una característica que distingue al hombre de los demás seres vivos. El hombre, haciendo uso de su raciocinio, comprueba que unificándose con sus semejantes puede ayudar y protegerse mutuamente, unidos, pueden cazar y recolectar con mayor facilidad y menos peligro, es entonces cuando surgen las primeras ideas sobre la división de las labores, dentro de una comunidad cada hombre tenía una determinada actividad.

En la *Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919*, se establece como principio básico el que consigna que el trabajo no debe ser considerado mercancía o artículo de comercio. Nuestra Ley laboral consagró este principio en su artículo tercero, mismo que nos permitimos transcribir.

"Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social..."

Ahora bien, ¿Qué se entiende por Derecho del Trabajo? Por su parte el maestro Mario de la Cueva determina que el Derecho del trabajo es: "...la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y capital."²

Se hace notar la similitud que existe entre la definición que precede y el contenido del artículo segundo de la ley en comento.

² Cueva, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, 15ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998, p.85

El tratadista Briceño Ruiz elabora una definición en los siguientes términos: "derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos consagrados a favor de estos últimos"³

Esta definición omite en señalar que las relaciones que regula la disciplina en estudio sólo son aquellas en que haya un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Asimismo el jurista Néstor de Buen manifiesta: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"⁴

Esta definición es muy completa ya que se refiere a los elementos que comprende una relación de trabajo y los fines que persigue.

Podemos señalar que destaca la definición del maestro Trueba Urbina que señala: "Es un conjunto de principios, normas o instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁵

La definición anterior es importante porque señala que el Derecho del Trabajo no se agota en el texto legal sino que además cuenta con principios rectores que caracterizan a la materia.

³ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 15ª ed., Editorial Harla, México, 1985, p. 24

⁴ Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo, T. 1. 2ª ed., Editorial Porrúa, México, 1977, p. 131.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5ª ed., Editorial Porrúa, México, 1980, p. 135

Derecho del Trabajo es solo una de las denominaciones con la que se identifica a esta disciplina y constituye la más propia, existen otras tales como: Legislación Industrial, Derecho Obrero y Derecho Social, que no son las más idóneas por las razones siguientes:

Legislación Industrial. Es la designación inicial que se atribuye por la época en que surge por considerar que solo se ocupaban de la actividad industrial.

Derecho Obrero. Este título es muy limitado por referirse solo a los obreros excluyendo a todos los demás trabajadores que están regulados por la ley de la materia.

Derecho Social. Atribuir este nombre a nuestra disciplina resulta equívoco por lo genérico del mismo, este constituye el género y Derecho del Trabajo la especie.

Derecho del Trabajo. Es la denominación más aceptada en la inteligencia que regula relaciones derivadas de la prestación de servicios de manera subordinada, remunerada y personal.

1.2. UBICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DEL DERECHO EN GENERAL

A fin de poder ubicar al Derecho del Trabajo en el amplio campo de la ciencia jurídica, creemos útil elaborar primero el siguiente estudio.

El derecho para su estudio se ha dividido en ramas, tradicionalmente se clasificaba a las normas jurídicas como normas de derecho público o normas de derecho privado. En la época romana, el jurisconsulto Ulpiano en su teoría del interés en juego, señalaba: "Publicum jus est quod ad status rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem. Derecho Público es el que atañe

a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares”⁶

Es decir, se consideraba que el carácter público o privado de una norma jurídica dependía del interés que abrigara, sería público si beneficiaba a la comunidad; privado si protegía a particulares. Esta tesis ha dejado de aplicarse por dejar de ser exacta.

En la actualidad la teoría de la naturaleza de la relación, ha sido generalmente aceptado por los estudiosos del derecho, la misma, determina si una norma será de derecho público o privado, no en función del interés que protege, sino por la naturaleza de las relaciones que deriven de las normas, corresponde al derecho público cuando el Estado se encuentra en un plano de supraordenación frente a los particulares, es decir, hay subordinación del segundo al primero; o se trata de dos órganos del poder público o de dos Estados. Y se trata de una norma de derecho privado, cuando hay una relación de coordinación, esto es, cuando el Estado o sus órganos se encuentran en un plano de igualdad frente a los particulares, sin tener carácter de soberano.

Siendo un hecho significativo, el surgimiento de una tercera rama: EL DERECHO SOCIAL, cuyo origen ha sido muy discutido.

Para el maestro Trueba Urbina se originó y fecundó la idea del Derecho Social en México, con dos acontecimientos trascendentales, en primer lugar, con el discurso pronunciado por el Lic. Ignacio Ramírez “El Nigromante”, quien en la asamblea constituyente de 1856, subrayó la necesidad de proteger a los económicamente débiles, y en segundo lugar, con la constitución de 1917, que eleva a rango constitucional a las normas de Derecho del Trabajo, Derecho Agrario y Derecho de la Seguridad Social.

⁶ García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 44ª ed., Editorial Porrúa, México, 1980, p. 135.

El jurista Mario de la Cueva, estima que la idea de Derecho Social se origina en Europa y lo atribuye a Otto Von Gierke, y se expresa sobre él mismo, en los siguientes términos: "...explicó que en el curso de la historia existió, al lado del derecho del estado y del derecho privado regulador de las relaciones entre personas determinadas, un derecho social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social...":

Asimismo manifiesta el referido autor que Gustavo Radbruch, maestro y jurista alemán, constituye el principal expositor de las ideas del Derecho Social, y se pronuncia en los siguientes términos: "...Radbruch se sintió visionario: si el derecho económico contempla el problema desde el mirador de la economía y del empresario, el derecho del trabajo lo centra en la persona humana y su energía de trabajo, de donde se sigue que se inspira en propósitos diversos, al grado de que frecuentemente entran en colisión; la vida los está aproximando, pues cada vez más penetra el uno en el otro para producir una relación nueva, que no puede ser atribuida ni al derecho público ni al privado, sino que representa un derecho nuevo, de un tercer tipo: el derecho del porvenir".*

En los orígenes del derecho del trabajo se le ubicó en el terreno del derecho privado, pero con el transcurrir del tiempo se demostró que tenía una naturaleza, fundamento y fines distintos de aquél y se le situó como parte del Derecho Social.

Ya hablamos de la aparición del Derecho Social como una tercera rama del derecho en general, ahora creemos necesario definir al mismo, y para ello, hacemos mención de la definición que proporciona el maestro Trueba Urbina, quien afirma, que Derecho Social es: "El conjunto de principios, instituciones y

* Cueva, Mario de la. op. cit., T. I., p. 71

** ibidem, p. 72

normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”⁹

1.3. TRABAJADOR

Toda relación, supone la existencia de dos sujetos, por un lado el trabajador y por el otro el patrón. Ahora bien, pasemos al estudio del primero de ellos.

Concepto. Nuestro ordenamiento laboral vigente en su artículo octavo, define al trabajador como: “...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del concepto citado se derivan como características, las siguientes:

a). El trabajador siempre es una persona física. Ya sea, se trate de un hombre o una mujer, según se deriva del artículo 4º Constitucional, párrafo segundo; y del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia ambos deben de estar en un plano de igualdad en el campo laboral. La Ley al establecer que el trabajador debe ser persona física, hace imposible la celebración del contrato por equipo. Un sindicato no puede ser estimado como trabajador debido a que las obligaciones y derechos derivados de la relación laboral se contraen de manera individual con cada uno de los miembros que lo conforman y nunca con la persona moral.

En la ley de 1931, no se especificaba que el trabajador debía ser persona física y era común, la confusión de considerar a una persona moral como trabajador, lo cual resulta erróneo.

b). El servicio es personal. El trabajador al prestar sus servicios debe hacerlo de manera directa personal y no puede substituirse por otra persona salvo que medie el consentimiento del patrón. Es común que un trabajador a su

⁹ Trucba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa. México. 1980, p. 135.

vez contrate a otros para ejecutar una determinada labor y no por esto el trabajo deja de ser personal.

c). El servicio es subordinado. La subordinación jurídica constituye el elemento clave de la relación laboral, ya que no basta la prestación de un servicios personal, sino además, debe existir el poder de mando por parte del patrón y el deber de obediencia del trabajador sobre cuestiones relacionadas al trabajo.

El patrón da órdenes precisas al trabajador de donde, cuando y como desarrollar sus labores; su facultad de mando no la puede ejercer fuera del área de trabajo, de lo estipulado en el contrato y del horario de labores.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la subordinación es el elemento que caracteriza a una relación laboral de otras relaciones jurídicas, debido a que el trabajador se ve sometido a las órdenes del patrón durante la prestación del servicio.

Obligaciones del trabajador. Son obligaciones de los trabajadores según se establece el artículo 134 de la ley de la materia, las que a continuación se transcriben:

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir al trabajo.
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala cantidad o defectuosa construcción.
- VII. Observar las buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que advierten, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o

indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa."

Prohibiciones a los trabajadores. La ley laboral en su artículo 135 *determinó cuales serian los actos prohibidos a los trabajadores, en los siguientes términos:*

"Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho al conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo cuando la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que estén destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento."

1.4 PATRON

Concepto. El patrón constituye otro sujeto de la relación laboral, la ley en comento, en su artículo 10, lo define como: "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

El patrón es persona física generalmente en la pequeña empresa en donde de manera personal dirige la actividad de sus trabajadores; y se trata de persona moral, en empresas o establecimientos de grandes dimensiones.

Representantes del patrón.

Se trata de aquellas personas que ejercen algún cargo de dirección o administración dentro de la empresa como son directores, administradores, gerentes u otros, según se desprende del artículo 14 de la ley laboral, representan al patrón en sus relaciones frente a los trabajadores, por lo que los actos que realicen repercuten en la persona del patrón.

Intermediario

La Ley en estudio en el artículo 12 señala el concepto de intermediario, como: "...la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón"

De la lectura del artículo 13 del mismo ordenamiento, se deriva que el intermediario no cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas con sus trabajadores, pero no por ello deja de adquirir responsabilidades ya que precisamente esta figura fue incorporada para evitar

que el patrón eluda sus responsabilidades, emanadas de la relación y en caso de ser insolvente se convierte en solidario responsable.

Pueden ser intermediarios:

a) Aquellas personas a quienes una empresa o establecimiento les encomiendan la selección del personal que requiere. La función del intermediario en este supuesto es elegir a las personas mejor capacitadas para el puesto a desempeñar.

b) Las empresas que ejecutan obrar o servicios en forma exclusiva o principal para otra, tienen capacidad jurídica, pero no cuentan con los elementos propios suficientes para responder de sus obligaciones laborales, es por ello, que se establece la figura de la empresa subsidiaria, y entonces es responsable también la empresa que recibe los servicios de aquélla.

Obligaciones de los patrones:

Paralelamente la Ley establece a los patrones un conjunto de obligaciones, mismas que se contienen en el artículo 132 de la ley de la materia, y a saber son:

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan

luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste que sufran los útiles y materiales de trabajo;

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose maltratarlo de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la constitución, cuando esas actividades deben cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver a su puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substituidos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional" de conformidad con lo que dispone las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicios más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; Pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán de prestar sus servicios al patrón que les hubiese becado, durante un año por lo menos;

- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de éste Título;
- XVI. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deben ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo desde luego, avisar a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas que soliciten los sindicatos para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cercionarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir

a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 10, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en caso al Fondo de fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

Prohibiciones a los patrones. A continuación transcribimos el artículo 133 de la materia, que señala que serán prohibiciones de los patrones, las siguientes:

"Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de éste;

- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier forma que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorguen las leyes;
- VIII. Hacer propagandas política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

1.5. RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser a nivel individual o colectivo, la ley protege a ambas y establece normas para uno y otro caso.

1.5.1 INDIVIDUALES

A continuación nos encargamos del estudio de este tipo de relaciones.

La Ley Federal del Trabajo define a ambas figuras en el artículo 20, que a letra dice:

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"

Como se observa y tal y como lo establece la propia ley, ambas figuras producen los mismos efectos jurídicos y son fuente de derechos y obligaciones para los sujetos laborales.

En el plano doctrinal estas nociones han sido objeto de múltiples discusiones. El maestro Mario de la Cueva considera que el contrato de trabajo no puede aplicarse en materia laboral y expone: "Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos que era imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión...no es regular un intercambio de prestaciones, sino, y una vez más repetimos fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa."¹⁶

Consideramos que la opinión del tratadista citado es correcta debido a que el Derecho del Trabajo se ocupa del trabajo mismo y por ello determina los derechos mínimos que posee el trabajador, la voluntad de las partes es básica para el surgimiento de la relación de trabajo, pero no pueden convenir condiciones inferiores a las establecidas por la ley.

¹⁶ Cueva, Mario de la. op. cit. T. I, p. 187

La legislación laboral en sus artículos 24 y 25 se desprende que deberán constar por escrito las circunstancias en que se preste el trabajo y la falta de éste, no despoja a los trabajadores de los derechos que les confiere la ley; esta formalidad constituye una garantía para el trabajador y el patrón, ya que al estar estipuladas las condiciones de trabajo no podrán modificarlas arbitrariamente ninguna de las partes, además de que debe precisarse si la relación se establece para obra o tiempo determinado o para tiempo indeterminado, y señalar también el servicio, lugar, duración de la jornada y salario entre otros que convengan las partes.

1.5.2. COLECTIVAS

El Derecho del Trabajo no se agota de manera exclusiva con regular relaciones individuales, además contempla relaciones colectivas, entre trabajador y patrón, pero no del trabajador en forma individual, sino, del grupo de trabajadores.

El hombre debido a su propia naturaleza de ente social, desde los tiempos más remotos se ha agrupado con otros, con el fin de satisfacer sus necesidades comunes, apareciendo de esta forma los clanes, tribus, familias, hasta llegar al Estado.

El Derecho Colectivo de Trabajo estudia este tipo de relaciones, por lo que es preciso dar un concepto sobre el mismo.

La doctrina es la quien ha definido a este derecho. Por su parte el jurista Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo del Trabajo como: "...los principios, normas o instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"¹¹

¹¹ Cueva, Mario de la, op. cit. T. II, p. 432

El Derecho Colectivo del Trabajo comprende las siguientes instituciones:

- * Libertad de coalición
- * El Contrato Colectivo de Trabajo
- * El Sindicato

Las instituciones que integran al Derecho Colectivo del Trabajo fueron incorporadas recientemente a la legislación laboral, ya que fue en las últimas décadas cuando el país tuvo un desarrollo industrial que originó la creación de múltiples empresas y el Estado se ve en la obligación de establecer normas que protejan a los obreros.

A mayor abundamiento se abordan dichas figuras jurídicas a continuación:

a) Libertad de coalición. La coalición es definida en términos de lo dispuesto por el artículo 355, que establece:

"Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La Carta Magna en el artículo 123, fracción XVI, así como el artículo ya citado, reconocen el derecho de los trabajadores y patrones de coligarse para defender sus respectivos intereses. La coalición es base fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo, por ser el preámbulo de la constitución del sindicato y de la huelga, se caracteriza de éstas por ser temporal y no requerir registro ante la autoridad laboral.

Sobre la distinción entre coalición y asociación sindical el maestro Cavazos Flores, apunta: "La coalición es transitoria, no requiere de registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Secretaría de Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga”¹²

b) Contrato Colectivo de Trabajo. Nuestra Ley Laboral en su artículo 386, define al mismo como: “...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De lo anterior queda claro que el Contrato Colectivo de Trabajo contienen en términos generales las condiciones de trabajo a las cuales se deben sujetar las partes que intervinieron en su celebración.

La Ley Federal del Trabajo contiene un mínimo de derechos a favor de los trabajadores, y por ende permite que a través de los contratos colectivos de trabajo se conquisten mejores y nuevos derechos a favor de la clase trabajadora.

Requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo. Del artículo 390 de la Ley Laboral se desprenden los requisitos que debe reunir el contrato colectivo de trabajo y son:

- * por escrito
- * por triplicado
- * depositado a la autoridad laboral

Contenido del contrato colectivo de trabajo. El artículo 391 de la ley en comento estipula los elementos que debe contener, en los siguientes términos:

“Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

¹² Cavazos Flores, Baltazar, cit. pos., Lastra Lastra, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial Porrúa, México, 1993, págs. 264 y 265.

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que corresponda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba de impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deberán integrar de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipuladas que convengan a las partes."

Titularidad del contrato colectivo. Las normas relativas a titularidad de este tipo de contrato se encuentran en los artículos 388 y 389 de la ley en estudio, y que nos permitimos transcribir:

"Artículo 388. Si dentro de una misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales, o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria”.

“Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

El sindicato que tenga la mayoría de afiliados puede exigir a la autoridad laboral se le reconozca la titularidad del mismo a través de un procedimiento especial regulado por el artículo 782 de la ley en comento.

c) El Sindicato. El hombre por su propia naturaleza siempre ha buscado asociarse con otros, para que en forma conjunta pueda satisfacer sus necesidades. En el Derecho del Trabajo esta característica se contempla cuando un grupo de trabajadores se agrupan respectivamente para defensa de sus intereses.

El texto de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, nos proporciona una definición de sindicato en los siguientes términos:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

En el plano doctrinal el sindicato ha sido definido de la siguiente manera:

Por su parte Ramos Alvarez nos dice: "...La palabra sindicato proviene del francés *syndicat* y *syndicat*, a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos* (*syn*), defensor y de *syn*, que quiere decir colaboración, y *dykn* (*dyké*) justicia.

Traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*, y después el primero, *syn*, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta que busca de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere."¹³

Asimismo Guillermo Cabanellas, expone que sindicato es: "Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."¹⁴

De las definiciones referidas se desprenden las siguientes características:

- * Es una asociación libre
- * Es permanente.
- * Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y mejores condiciones económicas y sociales para ellos.
- * Se constituye por trabajadores o patrones, según sea el caso

Las expresiones: sindicato y asociación profesional son términos que se pueden emplear indistintamente, para expresar la unión de trabajadores o patrones, para elevar y mejorar las condiciones de trabajo. No obstante que del

¹³ Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. Sindicato. Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado. Editorial Trillas, México, 1991, p. 9

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Tratado Elemental de Derecho Laboral. T. III, V. 1., 3ª ed., Editorial Hebeastra, Argentina, 1989, p. 102.

texto de la fracción XVI, del apartado A del artículo 123 Constitucional se entiende lo contrario, la confusión tiene su origen en la carencia de antecedentes doctrinales y jurídicos con que se encontró el constituyente de 1917.

El tema central del sindicato es muy amplio, por lo que en el presente trabajo sin propósito de desviarnos del mismo, solo haremos referencia de aquellos elementos que consideramos más importantes.

Sindicatos de trabajadores

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 360 señala los tipos de sindicatos que pueden existir y que a saber son:

"Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instalada en dos o más Entidades Federativas;
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

Sindicatos de patrones. De acuerdo con el artículo 361 de la multicitada ley, los sindicatos patronales puede ser de dos tipos:

Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas."

Sobre el Particular Barajas Santiago, expone: "En México las agrupaciones patronales prefieren no emplear en sus organismos la denominación sindicato sino que, al responder a un interés más bien económico y mercantil que laboral, han adoptado otra terminología. Así por ejemplo los comerciantes agrupados en dos tipos de organizaciones, las Cámaras Nacionales de Comercio (CANACO) o la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO). Los industriales integran la Cámara de la Industria de la Transformación (CANACINTRA). Las cámaras de las diversas industrias especializadas y de gran proyección nacional, como la industria químicofarmacéutica, la industria de la celulosa y el papel: la del hierro y acero, o bien, la Asociación nacional de banqueros y de Seguros o la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)..."¹⁵

Requisitos para la formación de los sindicatos. La doctrina ha clasificado a los requisitos para la formación de los sindicatos en dos tipos: los de fondo y de forma. Los primeros son elementos materiales necesarios para la constitución del sindicato, los segundos, son aquellas formalidades exigidas por la ley, con el objeto de reconocer al sindicato.

Son requisitos de fondo:

- * objeto
- * elementos personales

¹⁵ Barajas, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981. p. 23.

Son requisitos de forma

- * asamblea constitutiva
- * estatutos
- * designación de la directiva
- * registro

A continuación hacemos un somero estudio de los requisitos ya referidos:

Objeto. Es un requisito esencial del sindicato porque el objeto que persigue se traduce en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, buscando en todo momento mejores condiciones de vida para sus miembros.

Si el sindicato deja de cumplir su objeto o realiza uno diverso pierde su carácter y se procede a su cancelación según se observa del contenido del artículo 369 de la ley en estudio. De allí que cuando el sindicato *deja de defender los intereses colectivos que representa deja de cumplir con su objeto.*

Por su parte, Alfredo J. Ruprecht, señala que: "Una asociación de esta índole que no tuviera como objetivo primordial la defensa o mejoramiento de los intereses profesionales de su grupo, no sería un sindicato. Podría estar constituido por trabajadores o patrones, pero sería una asociación de beneficencia, de turismo, etcétera, pero nunca un sindicato. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato".¹⁶

Elementos personales. Las calidades y circunstancias necesarias de las personas en la formación de los sindicatos son:

¹⁶ Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980. p. 102

1. Para la formación de un sindicato se requiere un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones según sea el caso, lo anterior resulta lógica en razón del objeto que persigue la institución que abordamos.

2. Pueden pertenecer a los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, pero no podrán pertenecer a la directiva del mismo, hasta los dieciséis años.

3. La persona que tenga la calidad de extranjero podrá ser miembro del sindicato, pero se les prohíbe su participación como parte de la directiva del sindicato.

4. Dada la especial naturaleza de los trabajadores de confianza los mismos no pueden formar parte del sindicato de los demás trabajadores, pero no dejan de ser trabajadores y tener la facultad de constituir un sindicato para la defensa de sus intereses pero éste se integrará con trabajadores de su misma categoría.

Asamblea constitutiva. La asamblea constitutiva es el acto previo que da origen al sindicato, es la asociación de trabajadores con la intención de agruparse para la representación y defensa de sus intereses comunes. De esta reunión se levanta un acta donde consta la voluntad de los miembros para constituir un sindicato.

Estatutos. Es un elemento básico porque en los mismos se establece los fines y mecanismos de actividad del sindicato, las relaciones frente a sus miembros y con terceros. Es el artículo 371 de la ley federal del Trabajo el que señala cuales son los elementos que debe contener los estatutos.

Designación de la directiva del sindicato. El maestro Mario de la Cueva nos proporciona una definición de la directiva como: "el órgano representativo y

ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea.”¹⁷

Las cuestiones relativas a la directiva tales como elección, número de miembros y período de duración deben quedar especificadas en los estatutos del sindicato, la directiva tiene como función designar al secretario General y este tiene a su cargo la representación del sindicato.

Registro. La Ley Laboral vigente en el artículo 365 establece que:

“Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores estarán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.”

Hemos visto en el transcurso de la historia que el trabajador ha sido objeto de múltiples vejaciones, su unión con otros, poco a poco le ha retribuido beneficios. Cuando el Estado reconoce el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses, permite a los mismos

¹⁷ Cueva, Mario de la, op. cit., T. II, p. 350.

alcanzar mejores condiciones laborales; los trabajadores sindicalizados gozan de mayores beneficios que aquéllos que no lo están.

La asociación sindical reviste una importancia indiscutible en la sociedad, por constituir el medio de todos aquellos que prestan un servicios personal y subordinado, para mejorar su condición laboral.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 ANTECEDENTES CONTRACTUALES

Los contratos colectivos de trabajo han establecido beneficios a favor de los trabajadores que posteriormente han sido acogidos por la ley quedando instituidos como derechos de la clase trabajadora, ejemplo de ello es la prima de antigüedad.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca en relación al tema ha opinado: "Así pues, el contrato colectivo, al mismo tiempo que es una institución del trabajo, es una fuente importante del mismo pues contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

En este orden de ideas el contrato es, primero, la ley en la empresa en que se aplica, y después, la fuente que canaliza su contenido hacia el derecho positivo"¹⁸

Diferencias entre los contratos colectivos de trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

A continuación intentamos dar algunas diferencias existentes entre los contratos colectivos de trabajo y la Ley de la materia , siendo las siguientes:

¹⁸ Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad 9ª ed.. Editorial Pac.. México. 1993. p. 25

1. Desde el punto de vista de su ámbito espacial

- *La Ley Laboral es federal*

■ Los contratos colectivos de trabajo sólo rigen a de las empresas pactantes

2. Desde el punto de vista de su ámbito temporal

- La vigencia de la L.F.T. es indeterminada

■ La vigencia de un contrato colectivo es de dos años y la parte económica de un año.

3. Desde el punto de vista de su jerarquía

■ La L.F.T. es reglamentaria del artículo 123 constitucional, en consecuencia es de mayor jerarquía

■ El contrato colectivo es de carácter regulatorio y restringido, rige a cierto número de trabajadores y está condicionado por la ley.

4. En cuanto a los derechos que consignan

- La L.F.T. contempla los derechos mínimos de todo trabajador

■ El contrato colectivo de trabajo supera considerablemente a la ley.

2.1.1 PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS EN EL PAIS QUE ESTABLECIERON LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, implantó un mínimo de derechos en amparo de los trabajadores, pero ese mínimo de derechos fue sobrepasado considerablemente por los contratos colectivos de trabajo concertado entre las empresas y sindicato, y se logró no solo superar esos derechos sino, incluir otros que el legislador omitió distinguir, tal es el caso de la prima de antigüedad.

Al redactarse el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se tuvieron a la vista los contratos colectivos de trabajo más importantes del país, se les estudio y extrajo de ellos, aquellas instituciones más comunes, considerando que justamente por su generalización responden a necesidades perentorias de la clase trabajadora, y por ello se incluyó a la prima de antigüedad. Cuando el legislador se da cuenta que en los contratos colectivos de trabajo se aplica generalmente una prestación adicional en función de los años laborados por un trabajador, como conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, decide reconocerla y denominarla prima de antigüedad.

La prestación sólo beneficiaba a los trabajadores que laboraban en las empresas en que regia un contrato colectivo de trabajo, es decir, un número limitado de trabajadores eran agraciados con dicha prestación, mientras la mayoría no lo era, por lo que la ley de 1970 procuro equilibrar dicha circunstancia y estableció la prima de antigüedad.

2.1.1.1. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL I.M.S.S. Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL EN 1969.

En el contrato colectivo de trabajo vigente de 1969 a 1971 celebrado por una parte por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y por la otra, el Sindicato Nacional de trabajadores del Seguro Social, encontramos ya un antecedente claro de la prima de antigüedad.

En el capítulo octavo del contrato colectivo en la cláusula 56ª. establece:

"Cláusula 56ª. Indemnización... Si un trabajador es separado injustificadamente y optare por la indemnización, y no por la reinstalación, el Instituto se obliga a pagarle de inmediato, como indemnización económica que establece la Constitución, la cantidad correspondiente a ciento cincuenta días de sueldo tabular por concepto de indemnización y cincuenta días por cada años de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones económicas, que el Instituto adeudare al trabajador y que señale este contrato. Mientras la indemnización no sea pagadas, el trabajador seguirá percibiendo el sueldo que corresponda al último puesto que haya desempeñado como trabajador de base..."

Analizando el anterior precepto, encontramos que dice lo siguiente: "...y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad..."

Los supuestos para la aplicación de esta cláusula, serán:

- 1º. Que el trabajador sea separado injustamente de su trabajo
- 2º. Que el trabajador optare por la acción de indemnización

3º. Que se trate de un trabajador de base.

Por otra parte la cláusula 59ª, relativa a renuncia establece:

“Cláusula 59ª. El trabajador de base que renuncie a su puesto, recibirá del Instituto doce días de sueldo por cada año efectivo de labores en puesto de base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo, que le corresponda, sin que la primera prestación pueda exceder, en ningún caso del importe de dos meses de sueldo, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de la renuncia.”

Esta cláusula es un claro antecedente del retiro voluntario en dicha circunstancia el trabajador tenía derecho a recibir doce días de sueldo por cada año de servicios.

Ambas cláusulas tienden a la protección del trabajador de base, ya sea se separe de manera voluntaria o se le despidan de su trabajo, aunque se protegía en mayor medida al trabajador despedido porque a éste, se le concede 50 días por cada año de servicios prestados, en cambio el trabajador que se separa voluntariamente se le dan sólo doce días por cada año, sin que el importe pudiese exceder al correspondiente a dos meses de labores.

2.1.1.2 CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE P.E.M.E.X. Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN 1969.

Ahora pasamos, al estudio del contrato colectivo celebrado entre Petróleos Mexicanos de la República Mexicana y el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana que entró en vigor el 1º de agosto de 1969.

Nos permitimos transcribir sólo aquellas cláusulas que sirvieron de base para la elaboración de la prima de antigüedad.

"Cláusula 23. En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado, tres meses de salario ordinario y el importe de veinte días por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días, y por fracciones menores, de seis meses pagará diez días..."

Cláusula 25. Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de diez días de la fecha en que el trabajador preste su renuncia. Cuando el trabajador compute quince años de antigüedad como mínimo, además el patrón le compensará su antigüedad en los términos de la cláusula 23. Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total se efectúe.

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en los artículos 51 y 521 de la ley federal del Trabajo en vigor son equivalentes a los artículos 125-A y 125-B respectivamente de la ley anterior.

De la cláusula 25 se observan dos situaciones, en el primer párrafo se hace alusión a la indemnización de los trabajadores que se retiren de su trabajo en forma voluntaria, y en el segundo, aquellos trabajadores que tengan causa justificada para hacerlo.

En el primer supuesto encontramos los siguientes requisitos:

- Que el trabajador se separe voluntariamente de su empleo
- Que el trabajador compute como mínimo 15 años de antigüedad al servicio de la empresa

Luego entonces, satisfechos estas condiciones la indemnización será de tres meses de salario y el importe de 20 días por cada año de servicio, según se deriva de la cláusula 23.

El segundo supuesto opera cuando el trabajador se separa de la empresa por causa justificada, según lo indica el artículo 125-A de la Ley federal del Trabajo anterior equivalente al artículo 51 de la ley actual, recibe por concepto de indemnización 90 días de salario "más las prestaciones económicas que se derivan del presente contrato", esto es, el trabajador recibe veinte días por cada año de servicios.

"Cláusula 28. Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y exija la indemnización económica correspondiente en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de tres meses de salario ordinario más veinte días por cada año de servicios prestados o fracciones mayores de seis meses, o diez días si la fracción fuere menor de seis meses, incrementándose dicha indemnización con un veinticinco por ciento, así como las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato, en la inteligencia de que mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto que haya desempeñado."

Después de estudiar cada una de las cláusulas citadas correspondientes al contrato colectivo en cuestión, deducimos que para éste, la indemnización a cubrir es la misma en los tres supuestos: cuando el trabajador se separe voluntariamente, cuando es despedido y en caso de haber terminado la relación laboral por existir causa justificada para ello. Y es en la primera circunstancia cuando se impone como requisito al trabajador para recibir su liquidación tener quince años de antigüedad en el trabajo como mínimo.

**2.1.1.3. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN
1966**

Este contrato menciona a la antigüedad en un capítulo especial que se denomina de escalafón, que señala:

"Cláusula 180. Los derechos de escalafón se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la Empresa y se contarán a partir de la fecha en que se efectúe su primer servicio bajo pago, siempre que previamente haya presentado la recomendación del Sindicato y cubierto los requisitos que señala este contrato; son propiedad exclusiva de los trabajadores, sin más limitación para su ejercicio que las que establecen este contrato. Los trabajadores por conducto del sindicato y de acuerdo con la empresa, pueden reglamentar y clasificar, mediante normas generales, los derechos de escalafón en cualquier tiempo. Una vez clasificados, éstos se aplicarán de acuerdo con lo que disponen estas Prevenciones Generales y las particulares de la Especialidad respectiva, sin que sea permitido a la empresa y el Sindicato violar tales disposiciones."

Esta cláusula incorpora a la antigüedad en el trabajo como un medio para conseguir derechos de escalafón. Y aunque no propiamente hace alusión a la prima de antigüedad, contempla el transcurso de los años en que un trabajador se ha desempeñado para una empresa, como derecho para elevarse de categoría laboral, entonces el tiempo laborado ya no es tan solo un hecho y ser convierte en un derecho.

2.1.1.4. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE JARRITOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS Y SIMILARES DEL D.F. EN 1966

Otro claro ejemplo de los antecedentes de la prima de antigüedad, lo encontramos en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores en general de la Industria de Aguas Gaseosas y Similares del Distrito Federal y Embotelladora Mexicana, S.A., Jarritos, de 1966, que en su cláusula 37° Bis, establece:

"Cláusula 37 Bis. La empresa cubrirá, por concepto de retiro voluntario a los trabajadores de diez o más años de servicios, la cantidad equivalente a tres meses y cinco días por cada año de servicios prestados. Igualmente se cubrirá a los beneficiarios económicos de los trabajadores que al fallecer, hubiesen laborado en la Empresa diez o más años. Queda expresamente estipulado que los retiros o prestaciones a beneficiarios económicos no podrán exceder de dos años y nunca serán acumulables".

En este caso, la cantidad por concepto de prima de antigüedad que debía pagarse al trabajador es de cinco días por cada año de servicios; en comparación con los anteriores contratos colectivos de trabajo es muy baja dicha prestación, pero en su tiempo significó un logro para la clase trabajadora por no haber ninguna disposición que lo ordenara, sin embargo para su pago el trabajador debía tener una antigüedad en su empleo mínima de diez años o más.

Otro contrato colectivo que nos permitimos anexar al presente trabajo es el de la Industria de la Lana en la República Mexicana de 1969, dicho contrato contiene entre sus preceptos tres artículos que por su contenido es necesario analizar:

"Artículo 118. Los trabajadores que hayan prestado servicios en algún turno eventual, no considerados dentro de los previstos en los artículos 39 y 40

de este contrato recibirán, al dejar de trabajar por terminación del contrato eventual respectivo, una compensación equivalente a un día de salario por cada mes que haya durado en vigor en contrato y la prestación de servicios correspondientes, cuya compensación se computará sobre el salario devengado en las dos últimas semanas complementemente trabajadas sin perjuicio de costumbres más favorables para estos trabajadores que en todo caso se respetaran independientemente de las demás prestaciones a que tengan derecho de acuerdo con este contrato y a la ley..”

Del artículo anterior se desprenden los siguientes supuestos:

- Se aplican a los trabajadores eventuales
- Recibirán la prestación de un día de salario por cada mes que haya tenido vigencia el contrato o prestación de servicio correspondiente.

El artículo 120 de este contrato, textualmente dice:

“Artículo 120. El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años mayor, desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a la siguiente regla:

a) Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

b) Las empresas estarán obligadas a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva hasta el máximo que se indica en la siguiente escala que se computará sobre el mínimo de trabajadores de planta, en servicio en cada fábrica.

1° De 1 a 25	trabajadores 1 cada 2 años
2° De 26 a 125	trabajadores 1 cada año
3° De 126 a 350	trabajadores 2 cada año

4° De 351 a 500	trabajadores 3 cada año
5° De 501 a 650	trabajadores 4 cada año
6° De 651 a 1000	trabajadores 4 cada año
7° De 1000 en adelante	trabajadores 6 cada año

En la inteligencia de que el cómputo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta que no tengan carácter de aprendices.

c) El derecho que esta Cláusula concede a los trabajadores, será ejercitable dentro de cada uno de los años que este contrato esté en vigor, computado a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos de Ley, ese derecho no es acumulable en ningún caso para los años posteriores.

d) Las vacantes que dejen los obreros que en los términos de esta cláusula se retiren voluntariamente, se cubrirán si ambas partes de común acuerdo, lo creen necesario a menos que el hecho de no cubrir las vacaciones, determine a juicio de ambas partes una carga de trabajo para el resto del Departamento o Sección respectiva, en cuyo caso, en el mismo acto de la solicitud de retiro se propondrá el sustituto competente, siendo indispensable este requisito para que se le de curso.

e). En caso de desacuerdo sobre si una vacante deba o no cubrirse, resolverá como Arbitro la comisión a que se refiere el artículo 117, sujetándose las partes, a las reglas que dicho precepto establece y además las siguientes:

1ª. Si el obrero retirado trabaja a destajo, la vacante, no se cubrirá hasta que la comisión dicte su resolución arbitral.

2ª. Si el obrero retirado trabaja anormal, la vacante, se cubrirá provisionalmente a reserva de conocer el fallo de la comisión.

3ª. En los casos anteriormente la Comisión fijará un término prudente para que cada parte le exponga sus puntos de vista y mandará recibir las pruebas procedentes.

4ª. En el término de diez días hábiles, a partir de la fecha en que cualquiera de las partes someta al arbitraje el punto controvertido, deberá dictarse el fallo que acatarán las partes, poniéndose en ejecución de inmediato.

f) El trabajador que de acuerdo con esta cláusula se retire, tendrá derecho a una gratificación de nueve días de salario por cada año completo de servicios ininterrumpidamente a la empresa respectiva.

g) Para los efectos de este Artículo queda entendido que la antigüedad de los trabajadores, no se interrumpirá por ausencia causada por enfermedad, fuerza mayor, permiso de la empresa o cuando haya sustitución de patrón.

h) No quedan comprendidos en los beneficios de este Artículo los trabajadores cuyo retiro no sea voluntario; obedezca a incapacidad profesional para el trabajo. Tampoco quedan comprendidos los trabajadores cuyo retiro obedezca a incapacidad no profesional si en la región en que está ubicada la fábrica respectiva, ha sido implantando ya el régimen del Seguro Social..."

Del análisis del anterior precepto se desprenden las situaciones siguientes:

PRIMERA. El trabajador debe ser de planta.

SEGUNDA. El trabajador deberá tener una antigüedad ininterrumpida de diez años o más de servicios de la fábrica de que se trate.

TERCERA. Tal prestación la recibirá el trabajador solo en el caso de retiro voluntario.

CUARTA. Al retirarse voluntariamente el trabajador recibe como gratificación nueve días de salario por cada uno completo de servicios prestados a la empresa en forma ininterrumpida.

QUINTA. Deberá seguirse el procedimiento indicado en este artículo para la obtención de tal prestación.

Ya por último el artículo 124 bis establece una ayuda económica adicional en el caso de retiro voluntario, desde luego, cumpliendo con las condiciones que exige el precepto anterior.

"Artículo 124 bis. Las partes que, en caso de separación que motive indemnización a cargo de las empresas y en los casos de retiro voluntario, las empresas agregarán al importe de la indemnización o a la cantidad que por retiro voluntario debe entregarse al trabajador equivalente al 11% de dicha indemnización o retiro..."

El artículo anterior tiende a mejorar las percepciones económicas que reciban los obreros en caso de retiro voluntario.

Así es como concluimos el capítulo segundo del presente trabajo y continuamos con el estudio de la prima de antigüedad.

CAPITULO TERCERO

GENERALIDADES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CAPITULO TERCERO

GENERALIDADES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1. CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

A continuación proporcionamos algunos conceptos jurídicos que exponen los estudiosos de la materia sobre la antigüedad, con el fin de tener una idea clara y precisa.

La antigüedad es definida por el tratadista Guillermo Cabanellas como: "...el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de servicios en relación con determinado patrono, por una cierta actividad en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado..."¹⁹

Por su parte el jurista Mario L. Deveali, define a la antigüedad de la siguiente manera: "un atributo del trabajador que influye sobre su calificación personal a semejanza de la naturaleza de las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad en la empresa esta en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma con la mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado. Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su cantidad durante el cual el empleado ha prestado sus servicios a la empresa."²⁰

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. El Contrato de Trabajo. T. III. Editorial Omeba, Argentina, 1964. p.580.

²⁰ Deveali, Mario. Lineamientos de Derecho de Trabajo. Editorial Tipográfica Editora Argentina. Argentina, 1956. págs. 307 y 308.

Como se observa de las definiciones citadas coincide en tomar como elemento básico el tiempo de servicios por un trabajador a una misma empresa. La ley protege al trabajador con muchos años de servicios a un mismo patrón, por haber entregado parte de su vida al trabajo y porque un hombre maduro tiene menos oportunidades de empleo que uno joven.

Podemos concluir diciendo que la antigüedad es un hecho consistente en el tiempo de servicios laborados por un trabajador en una determinada empresa y que le genera derechos.

El cómputo de la antigüedad debe iniciarse desde el día en que el trabajador presto sus servicios a la empresa, no se incluyen los períodos en que no haya laborado el empleado, excepto en los casos previstos por la Ley.

En relación con el concepto de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su informe de 1977, manifiesta que:

"ANTIGÜEDAD, CONCEPTO DE LA. - Hay que distinguir dos clases de antigüedad:

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

La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve para obtener ascenso, en este caso, la acción de su reconocimiento si es prescriptivo por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Amparo Directo 2757. MARIA DE LA LUZ CASAS BUSTAMANTE, 22 de sept.- 1977.

3.2 DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

La protección de los derechos que se originan de la continuidad en un trabajo, puede justificarse desde el punto de vista de quien lo desempeña, por el desgaste que origina la reiteración, constancia y dedicación con que éste se ejecuta. Por ello fue necesario elevar a la antigüedad a la categoría de un derecho, pues de ese modo se ven protegidos los intereses del trabajador.

A continuación, mencionamos aquellos derechos provenientes de la antigüedad, algunos significan un simple reconocimiento, otros, son aquellos que se incrementan con el tiempo.

Los que implican un reconocimiento son:

1. *Constancia de servicios.* Una obligación de los patrones estipulada en el artículo 132, fracción VII, del ordenamiento laboral, es expedir una constancia de servicios. Asimismo el artículo 158 establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales y por obra determinada, a que se les determine a cada uno de ellos su antigüedad.

2. El pago del aguinaldo por cada año de servicios o proporcional al tiempo de servicios, si es menor de ese periodo.

3. La estabilidad en el empleo. Figura jurídica de vital importancia para nuestro derecho, consiste en la prerrogativa que tiene un trabajador de permanecer en su empleo, salvo los casos de excepción, en los que el patrón esta eximido de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización que se cubre atendiendo a los años de servicio.

Los que se incrementan con el tiempo:

4. Los periodos de vacaciones. El número de días que goza un trabajador por vacaciones depende de su antigüedad.

5. Indemnización. Mientras más años hubiere laborado el trabajador, la cantidad por concepto de indemnización será mayor, misma que se le cubrirá en términos de ley.

3.2.1 DE PREFERENCIA

El Dr. Mario de la Cueva sobre los derechos de preferencia, opina: "...constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos con exclusión de quienes no son titulares de ellos."²¹

Los derechos de preferencia han tenido una constante evolución, como a continuación se demuestra:

La Ley de 1931 los contempla en el artículo 111, que decía:

"Artículo 111. Son obligaciones de los patrones preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenece, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita."

La Ley de 1970 en su artículo 154, estipulaba:

"Artículo 154. Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén."

²¹ Cueva, Mario de la, op. cit., T. I, p. 417

El referido artículo fue reformado en 1974 y en 1976 entrando en vigor el día 3 de julio de este último año con el siguiente texto:

“Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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.

Se entiende por sindicalización a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.”

Luego entonces, como vemos la aplicación de los derechos de preferencia están sujetos a dos condiciones:

- a) Que no exista un contrato colectivo
- b) En caso de existir contrato colectivo, que no contenga cláusula de admisión.

Es decir, el legislador respeta a la contratación colectiva y el derecho de exclusividad a su favor.

El ejercicio del derecho de preferencia requiere obligatoriamente la concurrencia de otras u otras personas que aspiren a una vacante o puesto de nueva creación y respecto de la cual el trabajador debe ser preferido.

Podemos ver que los factores de preferencia que establece el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, son cuatro:

- a) Nacionalidad mexicana

- b) Los que tengan mayor tiempo de servicios prestados
- c) Tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos
- d) Sindicalizados respecto de quienes no lo están.

Nacionalidad mexicana. Es obligación del patrón en caso de un puesto de nueva creación o vacante de preferir al trabajador mexicano sobre el extranjero. Es importante que tengan mayores oportunidades de trabajo los nacionales porque siempre que se presentara un extranjero mejor capacitado a solicitar empleo, sería, aceptado y desplazaría al trabajador nacional.

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 132 de nuestra Carta Magna, que señala:

"Artículo 132. Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano..."

La propia Ley Laboral determina:

"Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos..."

Mayor tiempo de servicios prestados satisfactoriamente. Aquí se presentan dos hipótesis, la primera en el caso de aquellos trabajadores que en el pasado desarrollaron satisfactoriamente una actividad para la empresa sin tener el carácter de trabajador de planta. Y estos trabajadores serán preferidos en relación de aquellos que nunca han laborado para la empresa.

Tener a cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos. Esta preferencia tiene razón de ser en virtud de que el trabajador con una familia a su cargo y sin tener otra fuente de ingresos económicos, tiene

mayores gastos y responsabilidades que aquél que no reúne estas circunstancias.

Pertenecer a un sindicato. El trabajador para ser preferido debe pertenecer a un sindicato, esta medida es para fomentar la sindicalización de los empleados ya que el sindicato debe buscar siempre mejores condiciones laborales para sus afiliados. Si el sindicato celebra el contrato colectivo con cláusula de admisión economiza a los patrones los problemas de la preferencia.

Procedimientos para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación. En lo concerniente al procedimiento que deben seguir los trabajadores que se ubiquen en alguna de las hipótesis de preferencia para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, el artículo 155, estipula:

"Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto comprobando la causa en que funden su solicitud."

Como se aprecia de la lectura del precepto anterior son dos los pasos a seguir por los trabajadores y cualquiera de ambos es válido, por un lado una solicitud y por el otro la prestación directa a la empresa en el momento de ocurrir una vacante o puesto de nueva creación.

La Ley no señala de manera clara cómo o quién debe examinar las circunstancias en caso de igualdad, por lo que se ha convertido ineficaz este

derecho y sobre el particular el maestro José Dávalos, opina: "Independientemente de la dificultad o sencillez de los procedimientos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, el problema que se presenta es con respecto a cómo y quién va a valorar los méritos del trabajador que aspira a ocupar dicha vacante o puesto. La Ley no establece un sistema evolutivo y, por lo mismo, se hace muy difícil poder aplicar el derecho de preferencia; es por ello que resulta necesario el establecimiento de un sistema de determinar cuál de los trabajadores que reúne las circunstancias previstas por la Ley, merece ocupar la vacante o el puesto en cuestión."²²

Violación del derecho de preferencia. A continuación transcribimos el contenido del artículo 157 de la ley en estudio, por ser de vital importancia en el tema a tratar.

"Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además, derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48."

Como podemos apreciar la ley concede al trabajador dos opciones en el caso de violación del derecho de preferencia, una consiste en que se otorgue el puesto correspondiente; la otra, en una indemnización. Los salarios vencidos se exigen a partir del momento en que el trabajador es desplazado de su legítimo derecho a ocupar un puesto de nueva creación o vacante porque el patrón contrató a otro que satisface menores circunstancias de preferencia.

El trabajador tiene el término de un año para la prescripción del derecho de preferencia según se concluye de lo estipulado por el precepto 516 de la ley en comento, por no encuadrar en otro tipo de acciones, ésta corre a partir del día

²² Dávalos, José, Derecho del Trabajo, 7.ª ed., Editorial Porrúa, México, 1997, págs. 232 y 233

siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible y en el caso concreto lo será a partir del momento en que el trabajador se entera de que el patrón contrató y recibe los servicios de otro empleado.

3.2.2. DE ASCENSO

El derecho de ascenso representa para el trabajador dos satisfactores: uno material y otro social, ya que en caso de ser ascendido tiene un aumento en su salario y un reconocimiento dentro de la sociedad, será un individuo contento con su actividad laboral.

La norma general para el ascenso la encontramos en el artículo 159 de la ley Federal del Trabajo vigente, que establece:

"Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

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

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

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa, trabajadores con aptitud

para desempeñarlo y que no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos."

Como se desprende del citado artículo, el patrón que haya cumplido con la obligación establecida en el artículo 132, fracción XV, esto es, de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, podrá para el ascenso elegir al empleado con los conocimientos necesarios y aptitudes necesarias para el mismo, esto se hace escalafonariamente, es decir, una comisión mixta de trabajadores y patrones debe expedir un cuadro general de antigüedades por categorías de cada profesión que haya en la empresa, entonces es llamado el trabajador más antiguo y deberá acreditar ser el más apto para el cargo, sino lo demuestra será llamado el trabajador que le continúe en antigüedad. Si existen dos o más empleados en igualdad de condiciones se prefiere a quien tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad al que acredite mayor aptitud.

Cuando el patrón omite capacitar a sus trabajadores, deberá ascender aquél con mayor antigüedad, a este sistema se le denomina "escalafón ciego", donde se toma únicamente como base la antigüedad, tiene el inconveniente de eliminar la iniciativa de los trabajadores de capacitarse y en consecuencia, sólo esperen el transcurso del tiempo para ascender en su trabajo.

Cuando se trata de vacantes menores de treinta días, la cubrirá el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio, tal y como se desprende del contenido del artículo 160 de la ley de la materia.

La preferencia en los ascensos constituye un ejemplo esencial del destino del hombre, es un vivir para progresar en la sociedad, por tanto el patrón

debe capacitar y adiestrar a sus empleados para que los mismos sean promovidos a ocupar un puesto mejor en la empresa en que laboran.

La capacitación y adiestramiento siempre producen mayores beneficios para los trabajadores y para la empresa o establecimiento, sin embargo, hay un gran número de patrones que violan esta disposición argumentando que resulta incosteable.

3.3. CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Nuestra Ley Federal del Trabajo no proporciona ninguna definición de la prima de antigüedad, por lo que recurrimos a la doctrina. El jurista Francisco Ramírez Fonseca define a la prima de antigüedad, en los siguientes términos: "...la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa justa o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que va incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior."²³

Por su parte el Lic. Mario de la Cueva, asevera: "...surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y enriquecimiento de los accionistas."²⁴

²³ Ramírez Fonseca, Francisco. op. cit., p. 28

²⁴ Cueva, Mario de la. op. cit., p. 28

De lo anterior se concluye que la prima de antigüedad es una figura jurídica instituida a favor de la clase trabajadora generada por el solo transcurso del tiempo y otorgada en los casos previstos en Ley, consistentes en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados

La institución en estudio es una de las prestaciones a la que tiene derecho el trabajador en los casos indicados en ley, independientemente de otras prestaciones exigibles como motivo de la terminación de la relación laboral.

La prima de antigüedad constituye por una parte un aliciente para los trabajadores de permanecer en su empleo y por la otra, un premio al esfuerzo y dedicación de los mismos que después de laborar determinado tiempo en una empresa , dejan de hacerlo.

3.4 REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La prima de antigüedad quedo plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, una vez que fue aprobada por el Congreso de la Unión, la iniciativa de Ley enviada por el Ejecutivo Federal, quedando en los siguientes términos:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se

separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

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

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

La fracción III del citado artículo en su primera parte es muy clara al establecer que la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario se paga siempre y cuando el trabajador haya cumplido quince años de servicios por lo menos. Por lo que hace a la segunda parte de esta fracción, la misma establece:

"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."

Esta segunda parte ha sido motivo de diversas interpretaciones, ya que el término "Asimismo", puede entenderse en el sentido de que también en los casos de separación por causa justificada y en los despidos justificados o injustificados para el pago de la prima de antigüedad se requiere también el transcurso de quince años de servicios cuando menos.

En un principio la Cuarta Sala en una ejecutoria sostuvo que la condición de quince años de servicios por lo menos debía operar también en los casos de separación del empleo independientemente de la justificación o injustificación del mismo. Posteriormente emite un nuevo criterio, en los siguientes términos:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA. - Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75 y 877/76, sostuvo que el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tener literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 años para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada." Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico

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

Amparo directo. 6473/78.- Comisión de Fomento Minero.- 12 de febrero de 1979. 4 votos.- María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

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

Amparo directo 6043/778.- Comisión de Fomento Minero.- 18 de julio de 1979. Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 685/79.- Constantino Hernández Raymundo.- 6 de junio de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorá de Tamayo.- Secretario: Víctor 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 .

Por lo que respecta a la fracción IV del multicitado artículo, se estableció con el fin de dar estabilidad económica a la empresa, ya que permite el pago diferido de dicha prestación estableciendo determinadas reglas según se contempla en el texto de la ley.

3.5 NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El jurista Néstor de Buen sobre el tema, dice que: "motivo de discusiones ha sido el problema de determinar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad."²⁵

En la exposición de motivos de la Ley al explicar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, dispone lo siguiente: "...La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social; estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. o los que se relacionen con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo, o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".²⁶

²⁵ Buen Lozano. Néstor de. op. cit. T. II, p. 279.

²⁶ Ramírez Fonseca. Francisco, op. cit., p. 180

La exposición de motivos señala que la prima de antigüedad tiene un fundamento en una institución emparentada con el fondo de ahorro, no estamos de acuerdo que se relacione con está, ya que de ser así supondría una reserva con cargo al salario del trabajador y el derecho incondicional a recuperarlo en cualquier momento y el trabajador cuyo vínculo laboral finalizará gozaría del derecho de recibir el importe de doce días de salario por cada año de servicios, situación que no acontece con los empleados que se separen voluntariamente de su trabajo.

Por su parte el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, estima ya la prima de antigüedad forma parte de la Seguridad Social y manifiesta: "La iniciativa incurre en el error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del género seguridad social"²⁷

Esto es, para el autor citado, la prima de antigüedad es parte de la Seguridad Social, por lo que para aclarar el tema, nos permitimos consultar, la definición que sobre la misma aporta el jurista Alberto Briceño Ruiz, quien afirma: "...la Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral, económico, social y cultural..."²⁸

En este orden de ideas podemos afirmar que atendiendo al concepto de Seguridad Social en un sentido amplio si es parte de ella la prima de antigüedad, por lo que nos adherimos a lo expuesto por el maestro Ramírez Fonseca, al considerar que la prima de antigüedad tiene un fundamento derivado de la Seguridad Social, luego entonces, la prima de antigüedad es una prestación pecuniaria que se deriva con el solo transcurso del tiempo, en que perduró la

²⁷ Ramírez Fonseca, Francisco, op. cit., p. 180.

²⁸ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Editorial Harla. México. 1977. págs. 107 y 108

relación entre el trabajador y patrón; con características propias que la hacen autónoma de cualquier otro tipo de prestación de Seguridad Social

3.6 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Proteger la continuidad de la relación laboral es muy importante para el trabajador porque en la mayoría de los casos el salario que recibe por sus servicios es su único medio de subsistencia.

La estabilidad en el empleo es un principio básico en el Derecho Laboral por lo que antes de entrar al análisis de esta institución es menester conocer su definición.

Al respecto, el jurista Néstor de Buen, opina: "La estabilidad en el empleo se debe entender como el derecho en que la naturaleza de la relación lo exija: si está es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En toda caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."²⁹

La estabilidad en el empleo da consistencia a las relaciones de trabajo, así como certeza total al trabajador de que en el presente y futuro va a poder satisfacer las necesidades de él y su familia, porque su continuidad en su empleo no depende de la voluntad unilateral del patrón.

Prosiguiendo tenemos lo expuesto por el Lic. Hugo Italo Morales, quien apunta: "La estabilidad en un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las

²⁹ Buen Lozano, Néstor de, op. cit., T. II, p. 547.

condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.”³⁰

De lo ya expuesto, podemos afirmar que los elementos que se desprenden de la institución en estudio, son los siguientes:

A) Todo trabajador tiene derecho a que se le aplique el régimen de estabilidad.

B) Su objeto es evitar el despido mientras subsista condiciones para ello.

C) No surga causa legal ajena a las partes que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

El principio de estabilidad en el empleo previene injusticias por parte de los patrones y éstos no podrán dar por terminada unilateralmente la relación laboral, salvo que medie causa que lo amerite. Para el Estado es importante que su población económicamente activa goce de un trabajo que le genere ingresos y le asegure su subsistencia. Esta figura exige que todos los trabajadores continúen enlazados a su empleo mientras subsista la materia que le dio origen al mismo y todos los trabajadores son acreedores a este derecho no importando la duración de sus contratos.

Ahora bien, el jurista Euquerio Guerrero, se pronuncia en el siguiente sentido: “En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.

Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo, hay un convenio de ejecución continuada en que

³⁰ Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, 1987, p. 15

el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste lo emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda.”³¹

De lo expuesto se deriva que todos los trabajadores tienen derecho de exigir una certidumbre sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas.

La estabilidad en el empleo esta vinculada con la temporalidad del nexo de trabajo. El artículo 35 de la multicitada ley señala los tipos de duración en que puede encuadrar una relación de trabajo y que a letra dice:

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.”

Por lo que respecta al contrato por tiempo indeterminado se trata de un principio que constituye la regla general ya que una relación de trabajo por tiempo u obra determinada se reduce a los casos que determina la ley.

Así en el artículo 36 del ordenamiento en estudio, señala.

“Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

La Ley señala en otro artículo las tres hipótesis en que puede circunscribirse la relación laboral a un plazo fijo y son a saber:

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

³¹ Guerrero. Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo. 9ª ed., Editorial Porrúa, México. 1977. págs. 107 y 108

- 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 esta Ley."

Aún tratándose de trabajadores con un contrato por obra o tiempo determinado, el patrón no puede arbitrariamente concluir el nexo jurídico ya que el trabajador en este caso también tiene el derecho de estabilidad en el empleo

3.6.1 ABSOLUTA

La estabilidad en el trabajo puede ser de dos tipos: absoluta y relativa. A continuación entramos al estudio de la primera de ellas.

La estabilidad absoluta siempre obliga al patrón a reinstalar al trabajador, mientras subsista las condiciones que motivaron la prestación de los servicios, resulta difícil la existencia de la estabilidad absoluta ya que la propia Ley Federal del Trabajo señala los casos en que patrón esta eximido de la obligación de reinstalar al empleado mediante el pago de una indemnización, porque en el supuesto de reinstalarlo implicaría un motivo de discordia en el centro de trabajo.

Es contrario al derecho mismo obligar a un patrón a reinstalar a su trabajador, cuando por la naturaleza de las circunstancias, la relación de trabajo entre ellos lejos de ser provechosa, sería dañina.

3.6.2 RELATIVA

Pasamos ahora al estudio de la estabilidad relativa. Esta estriba en la posibilidad que tiene el patrón de dar por terminada la relación laboral sin que haya mediado causa justa, a cambio de una indemnización. Esto es, se le permite al patrón despedir al trabajador en los casos previstos en ley a cambio de un pago por concepto de indemnización.

El legislador advirtió que no es factible en toda ocasión alcanzar una estabilidad absoluta por no ser conveniente compeler a un patrón a reinstalar a un trabajador, es por ello que en el precepto 49 de la ley en estudio se concede la facultad al patrón de omitir dicho deber a cambio de una indemnización. Dicho precepto a la letra dice:

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

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

En el caso de la fracción segunda si la autoridad laboral después de considerar las circunstancias comprueba que la presencia del trabajador dificulta el progreso normal de la relación de trabajo, entonces resolverá el pago de una indemnización. La fracción cuarta incluye a los trabajadores domésticos y esto, en virtud del trato tan íntimo generado entre patrón y doméstico, resulta obvio que en caso de reinstalación la relación de trabajo no podría desarrollarse normalmente.

CAPITULO CUARTO

APLICACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CAPITULO CUARTO

APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Una vez señalados en el capítulo anterior los conceptos sobre la prima de antigüedad, en lo conducente al tema que nos ocupa ahora veremos lo relativo a la aplicación de la misma.

4.1. CASOS EN QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A continuación señalaremos los casos específicos en que procede el pago de la prima de antigüedad, pero antes debemos precisar que los mismos desde el punto de vista sistemático se agrupan dentro de tres figuras jurídicas, y que a saber son:

- Despido
- Separación del trabajador por causa imputable al patrón
- Terminación

En forma breve haremos un estudio de las mismas para después continuar con las hipótesis normativas que determina la ley laboral.

Despido. Es el acto unilateral del patrón consistente en dar por disuelto el vínculo laboral que lo unía con el trabajador.

Sobre el particular el Lic. Rosalío Bailón, comenta: "Despido es separar al trabajador de su empleo o del trabajo, existiendo dos clases de despido según la doctrina y la ley, el despido justificado y el despido injustificado".

Despido injustificado es quitar o separar al trabajador del trabajo o empleo que prestaba sin dar razones, motivos o causas para ello, o bien el acto por

medio del cual el patrón separa al trabajador de su empleo sin dar las razones, motivos o causas para ellos.

Despido justificado. Es el acto por el cual la patronal hace saber al trabajador que queda separado del trabajo o servicio por una causa justificado, o si se quiere que el acto por el cual el patrón de aviso al trabajador de la causa y fecha en que queda separado del trabajo”³²

Cuando el trabajador no cumple con las obligaciones de carácter laboral que le impone la propia ley, el patrón sin incurrir en responsabilidad alguna puede despedirlo, entonces hablamos de despido justificado.

El artículo 47 de la multicitada ley, ofrece una lista de las causales de despido y que son:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia;

³² Bailón Valdovinos, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Editorial Jus Semper. México. 1991. p. 17.

- III. Cometer el trabajador contra sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, sin son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo,
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción medica. Antes de indicar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Separación del trabajador por causa imputable al patrón. En la hipótesis de que el patrón incumpla con alguna de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo el trabajador puede rescindir ésta, sin recurrir en responsabilidad y recibir la indemnización establecida en ley.

Las causales de separación, las contempla la ley en comento, en el artículo 51 que dice:

“Artículo 51. 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 treinta días de prestar sus 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 u 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 perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

Terminación. Constituye una manera de disolver el vínculo laboral, ya sea por acuerdo de los sujetos laborales o por causas no imputable a los mismos:

El jurista Mario de la Cueva define a la terminación como: “La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.”³³

La Ley de la materia contempla a la terminación en su aspecto individual y colectivo, en los artículos 54 y 434 respectivamente.

Después de lo anterior pasamos al estudio de los casos concretos en que procede el pago de la prima de antigüedad, y que son:

1. Despido justificado o injustificado. El texto de la ley en su artículo 162 señala como sujetos para el de la pago de la prima de antigüedad “a los que sean separados de su empleo independientemente de su justificadamente o injustificación del despido”.

Dicho de otro modo los trabajadores que sean despedidos justificadamente o injustificadamente de su trabajo no importando su antigüedad en el mismo, tienen derecho al pago de la prestación en estudio.

³³ Cueva, Mario de la, op. cit., T. I, p. 242.

2. Separación por causa imputable al patrón. El trabajador que da por disuelto el vínculo laboral por causa imputable al patrón tiene derecho a la prima de antigüedad siempre y cuando la causa sea justificada, sin ser exigible en este caso una antigüedad en el empleo de por lo menos 15 años.

3. Separación voluntaria. El trabajador que manifiesta su deseo de dar por concluido el vínculo de trabajo que lo unía con su patrón por así convenir a sus intereses. En este caso para el pago de la prima de antigüedad el trabajador debe tener por lo menos 15 años de servicios en la misma empresa.

El trabajador puede disolver en cualquier momento la relación de trabajo, porque no se le puede obligar a prestar servicios y esto lo establece el artículo 40 de nuestra legislación positiva, que establece:

"Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

En relación al tema, el Lic. Oscar Gabriel Ramos Alvarez, se pronuncia en los siguientes términos: "Se habla de separación voluntaria, como una forma de distinguirla de la separación que da lugar la conducta del patrón, y cae en los supuestos de la rescisión. Esta separación voluntaria envuelve, pues causas de terminación individual de la relación de trabajo, a iniciativa del trabajador, tales como la renuncia, el mutuo consentimiento y la jubilación."³⁴

En este orden de ideas precisamos que la separación voluntaria del trabajador frecuentemente termina como una de las formas de terminación individual denominada mutuo consentimiento, ya que por su seguridad el patrón para evitar posibles juicios decide aceptar la renuncia y hace constar por escrito la voluntad de ambas partes.

³⁴ Ramos Alvarez, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Editorial Trillas. México, 1991. p.67.

4. Muerte del trabajador. La muerte del trabajador implica el pago de ciertas prestaciones entre ellas la prima de antigüedad. Esta causa de terminación constituye un hecho natural que termina con el vínculo laboral, el artículo 162, fracción V, dispone que en caso de muerte del trabajador el pago de la prima de antigüedad corresponde a las personas citadas en el artículo 501 de la ley en comento, que señala:

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

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores; la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior y, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

El maestro Ramírez Fonseca en relación a la muerte del trabajador ha opinado: "...su fallecimiento ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio, trae como consecuencia necesaria y obligada, la terminación de la relación de trabajo."³⁶

5. Incapacidad física o mental del trabajador derivada de un riesgo no profesional. El fundamento lo encontramos en el artículo 54 de la Ley en estudio, que establece:

"Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes."

En este caso se paga la prima de antigüedad cuando el trabajador presenta una inhabilidad manifiesta que hace imposible el desempeño en el trabajo, y por ende terminado el vínculo de trabajo.

6. Incapacidad física o mental del trabajador derivada de un riesgo profesional. Aunque la Ley no establece esta hipótesis de forma expresa, es la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que ha sostenido que si debe pagarse doce días de salario por cada año de servicios en este caso, y señala:

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

³⁶ Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. 2ª ed., Editorial Pac, México, 1984, p. 48.

UN RIESGO DE TRABAJO. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna, que contemple la terminación de la relación de trabajo proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y por consiguientemente que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se pague, además de la indemnización que le corresponde por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trate; es decir, la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Amparo directo 3200/80.- Compañía Minera Zimapán, S.A. Unidad San José. 15 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Salvador Tejada Cerda.

Amparo directo 6128/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 28 de abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Amparo directo 1109/79.- Jesús Robles Torres.- 22 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 1394/77.- Crecencio Ramírez Navejar.- 13 de julio de 1977.- 5 votos.- ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Silva Pichardo de Quitana.

Amparo directo 5018/76.- Anselmo Amador Aguilar.- 18 de febrero de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Alfonso Carreón.

Relacionada:

Amparo directo 3882/79.- Zimapán, S.A. Unidad San José.- 24 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

7. Fuerza mayor o caso fortuito imputable al patrón.

8. Incapacidad física o mental o muerte del patrón. Por lo que hace a la incapacidad física o mental del patrón debe traer como consecuencia inmediata y directa la terminación del vínculo laboral, ésta opera generalmente en las empresas donde el patrón es persona física y participa o dirige el funcionamiento de la empresa o establecimiento.

9. Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación: Sobre el particular el Lic. Ramírez Fonseca, afirma: "...podemos afirmar que es notoria la incosteabilidad de la explotación cuando sus resultados, aun favorables, distan mucho de ser los apropiados para el tipo de empresa de que se trate."³⁶

Esto es, que la redituabilidad no es la indicada para la inversión y esfuerzo utilizados para la explotación. En este supuesto el patrón antes de dar por terminada la relación laboral debe obtener autorización de la autoridad laboral, según se desprende del numeral 345 fracción II del ordenamiento en estudio.

10. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. Al agotarse la materia de la industria extractiva no hay razón de continuar con la relación de trabajo pero para terminarla el patrón previamente debe solicitar

³⁶ Ibidem, p. 118

permiso de la Junta de Conciliación y Arbitraje según se desprende del contenido del artículo 354 fracción II de la multicitada ley.

11. Concurso o quiebra legalmente constituido. Esto es, si la autoridad competente a los acreedores decide el cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de sus trabajos.

En los supuestos 7, 8, 9, 10 y 11 relativos a la terminación colectiva debe pagarse la prima de antigüedad con fundamento en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.

12. Negativa del patrón para someterse al arbitraje o aceptar el laudo en conflictos económicos colectivos de conformidad con el artículo 947 de la ley en estudio.

13. Implantación de nueva maquinaria y de nuevos procedimientos de trabajo. Ambas hipótesis son objeto del pago de la prima de antigüedad y expresamente lo señala el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice:

"Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162."

Estos son los supuestos en que debe pagarse la prima de antigüedad.

4.2. Límite para el pago de la prima de antigüedad establecido en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II dispone que para determinar el monto del salario para el pago de la prima de antigüedad se hará de conformidad con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento que señalan en su orden:

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

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

Del contenido de estos artículos se desprenden tres supuestos para determinar el monto del salario para el pago de la prima de antigüedad:

PRIMERO. La cantidad a tomar como base nunca podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica en donde proporcione sus servicios.

SEGUNDO. Cuando el trabajador recibe una remuneración mayor al doble del salario mínimo del área geográfica donde labora, el pago máximo por concepto de prima de antigüedad será del doble del salario mínimo, es decir, la ley establece un tope del doble del salario mínimo para aquellos casos en donde el salario fuera mayor.

TERCERO. Si un empleado desempeña sus servicios en diversas zonas económicas el cálculo se hará en relación al promedio que resulte de los salarios

mínimos que pertenecen a cada una de las áreas geográficas y como salario máximo el doble del salario mínimo.

Pues bien, hablando de un trabajador que devenga un salario superior al doble del mínimo profesional lo justo es que el tope que marca la ley para el pago de su prima de antigüedad sea en función del salario que recibe y no del salario mínimo general.

Lo anterior se confirma con la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación se transcribe:

SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL.- El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el doble del salario mínimo profesional; de ahí se demuestra que un trabajador que desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

Amparo directo 4708/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 19 de enero de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía.

Amparo directo 4963/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 23 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario.- Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 882/78.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 12 de julio de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Amparo directo 6423/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 16 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6648/77.- María del Carmen Banderas Ulibarri.- 23 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Ahora bien, para el pago de la prima de antigüedad no es necesario que el trabajador de planta haya cumplido un año de servicios para tener derecho a dicha prestación porque el pago de la misma puede ser en forma proporcional al tiempo que haya laborado, tal como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de la siguiente manera:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la LFT en su artículo 162 establece el pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9/vi/75. U. DE 4 VTS. Ponente.- Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 6504/76. Ferrocarriles Nacionales de México, 2/vi/76. U. De 4 vts. - Ponente. - Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5381. Apolinar Cruz George. 2/iii/77. U: de 4 vts.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 36/78. Justo Muñoz Michel. 11/v/78. U. De 4 vts. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11/IV/78. U. De 4 vts. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa (Informe 4ª Sala. 1981. Tesis 143, pág. 111 y sig.)

La Ley Laboral en el artículo 162, fracción I, señala que el pago de la prima de antigüedad es de doce días "por cada año de servicios", la Suprema Corte de Justicia de la Nación es una primera interpretación de esta fracción, sostuvo que:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, FIJACION DE SU IMPORTE. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no por el número de años que duró la relación laboral, porque la LFT, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Amparo directo. 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 2/VII/74. 5 vts. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Amparo directo 1906/75. Ingenio Tala, S.A. 4/IX/75. 5 vts. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Amparo directo. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22/II/75. U. De 4vts. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Amparo directo 3309/75. Azucarera de Ameca, S.A. 24/X/775. U. De 4 vts. Ponente Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. (Informe 4ª Sala 1981. Tesis 136, pág. 105).

Luego entonces, de la anterior ejecutoria se desprende que sólo hay que tomar en cuenta los días que materialmente laboro el trabajador. La Corte posteriormente emite una nueva jurisprudencia en sentido contrario a la anterior, ya que esta sostiene que para efectos del pago de la prima de antigüedad debe tomarse en cuenta todo el tiempo que duró la relación laboral. Y al respecto expresa lo siguiente:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique en todo caso el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Es consultable en las págs. 176 y 177 de la 5ª Sala del último Apéndice del Sumario Judicial de la Federación en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que puede fragmentarse, al 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 deban aplicarse en sus términos ...", pues en el artículo 162 de la LFT, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en

el art. 5º transitorio del citado ordenamiento el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimo de antigüedad "años transcurridos", circunstancia que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Amparo directo 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S.A. DE C.V. 5/XI/80. 5 vts. Ponente: Julio Sánchez Vargas, Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 3394/77. Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S.A 25/VI/80. U. De 4 vts. Ponente: Julio Sánchez Vargas, Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 190/76. Ingenio El Molino S.A. 5/VII/76. U. DE 4 VTS. Ponente: Juan Moisés Calleja García, Secretario: Moisés Duarte Aguiniga.

Amparo directo 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja". 7/III/77. U. De 4 vts. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Rubén Gómez Argüello.

Amparo directo 369/76. Ingenio Tala. 5/VII/76. U. De 4 vts. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga (Informe 4ª Sala 1981.)

Por lo que se concluye de una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral referido que el mismo no se refiere al término de "años cumplidos" sino señala "por cada año de servicios.". En lo particular somos partidarios de esta segunda ejecutoria porque atiende a los fines que persigue el Derecho del Trabajo, estableciendo acertadamente que la antigüedad no es un hecho que puede fragmentarse.

4.3. RETROACTIVIDAD DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación abordamos lo relativo al estudio de la retroactividad en relación con el artículo 162 y 5°. Transitorio, de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de encontrar su interpretación y aplicación correcta en el caso de los trabajadores de planta que prestaron sus servicios antes del 1° de mayo de 1970.

El artículo 5° transitorio del referido precepto estableció la forma de pago de la prima de antigüedad de aquellos trabajadores que se encontraban laborando en la fecha en vigor del mismo y que nos permitimos transcribir:

"Artículo 5°. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observaran las normas siguientes:

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor está Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;
- II. Los que tengan una antigüedad de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les pague veinticuatro días de salario;
- III. Los que tengan un antigüedad ,mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les pague treinta y seis días de salario;

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

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

La Cámara de Diputados en sesión de fecha 30 de octubre de 1969, justifica la razón de la creación del artículo quinto transitorio, siendo la siguiente: “La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le dará efecto retroactivo a la Ley”.³⁷

Dicho lineamiento fue seguido por tratadistas tales como Francisco Breña Garduño y Baltazar Cavazos Flores quienes se pronunciaron en los siguientes términos: “En ningún caso se considera antigüedad anterior al primero de mayo de 1970 pues así lo reconoció el legislador y además sería contrario al artículo 14 constitucional.”³⁸

Opinamos que las posturas anteriores perjudican al trabajador porque se olvidaban de la antigüedad, nosotros no estamos de acuerdo con las mismas porque consideramos que si atendemos al espíritu de la propia ley es justo considerar la antigüedad de los trabajadores cuyo vínculo de trabajo se inició antes de 1970 y se disolvió con posterioridad a esta fecha.

³⁷ Ramírez Fonseca, Francisco. La prima de Antigüedad p. 60

³⁸ Breña Garduño, Francisco y Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1970. págs. 541 y 542.

El maestro Muñoz Ramón estima que el hecho de reconocer la antigüedad de los trabajadores con años de servicios anteriores a 1970, no implica retroactividad y señala: "Todo trabajador de planta con la antigüedad requerida, cuya relación de trabajo se disuelva por despido - justificado o injustificado -, retiro - justificado - o terminación - por cualquier causa -, con posterioridad al 1º de mayo de 1970, tiene derecho, sin que implique aplicación retroactiva de la Ley, al pago de su prima de antigüedad, porque la realización del supuesto normativo - antigüedad y disolución del vínculo laboral - se cristalizó estando vigente la Ley que instituyó esa prestación."³⁹

En el mismo orden de ideas continua afirmando el citado autor; "No es fundada la prestación de que la antigüedad debe computarse a partir del 1º de mayo de 1970, en que inicia la vigencia de la nueva ley. La expedición de una nueva ley, como es la de 1970, no puede cortar y reiniciar la antigüedad de los trabajadores y que ésta, para los efectos del pago, se inicia a partir de ese año. La antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingreso..."⁴⁰

De todo lo anterior viene a resultar que para el pago de la prima de antigüedad debe considerarse los años de servicios anteriores a la entrada en vigor de la Ley Laboral.

Ahora bien, el referido artículo 5º transitorio ha quedado sin efectos por el transcurso del tiempo, por no haber trabajadores que se coloquen en dicha hipótesis, por lo tanto el pago de la prima de antigüedad deberá apegarse a lo establecido por el artículo 162 de la Ley en estudio.

³⁹ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, México, 1983. págs. 423 y 424

⁴⁰ *ibidem*, p. 117

4.4. PRESCRIPCIÓN PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Al producirse una relación laboral la ley concede un conjunto de derechos a trabajadores y patrones mismos que sólo puede ejercitar el titular del mismo dentro de los términos que aquélla establece.

Conceptualmente el Código Civil para el Distrito Federal define en el numeral 1135 a la prescripción como:

"Artículo 1135. Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley".

Queda pues, manifiesto que dicho ordenamiento contempla dos tipos de prescripción: la positiva, y la extintiva o negativa, esta última implica la pérdida de derechos cuando después de transcurrir cierto plazo no se ejercitaron.

Los estudiosos del derecho han emitido criterios contradictorios al opinar si es o no correcta la aplicación de la prescripción en materia laboral. Por su parte el maestro Trueba Urbina manifiesta repudio hacia a la prescripción y argumenta: "La prescripción, indudablemente, es una institución que ha sido objeto de estudio profundo por parte de los más distinguidos civilistas... Aceptó emocionado el honroso epíteto de "enemigo de la prescripción de derechos laborales", que me identifica más con los constituyentes de 1917, que crearon un derecho del trabajo no sólo exclusivo para los trabajadores sino imprescriptible y por consiguiente autónomo y completo, no teniendo cabida en él instituciones de rancio abolengo civilista por bellas y hermosas que están sean... En muchas ocasiones por fuerza mayor o por otros motivos, los trabajadores se ven impedidos de ejercer sus derechos dentro de términos de las leyes reguladoras de relaciones entre

trabajadores y patrones, como es precisamente la Ley Federal del Trabajo, por lo que sus derechos no deben prescribir”.⁴¹

Otra corriente de autores como José Dávalos y Néstor de Buen entre otros, consideran que la figura jurídica de la prescripción obedece a un principio de seguridad jurídica, y de no estar reglamentada, produciría un efecto nocivo para la estabilidad de las empresas.

Para nosotros es correcto este último criterio, porque el derecho a ejercitar determinadas acciones no debe ser eterno, debe existir un término para exigir su cumplimiento.

La prescripción que opera en nuestra disciplina es estudio, es la extintiva y se encuentra estipulada en el título décimo del ordenamiento citado.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo establece el término de un año para que prescriban las acciones y contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, dicho precepto constituye la regla general ya que salvo los casos contemplados por los artículos siguientes todos los demás casos supuestos son sujetos de este término.

Prescriben en un mes:

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben

⁴¹ Trueba Urbina, Alberto. op. cit., p. 451.

los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación"

De conformidad con el artículo 518, prescriben en dos meses:

"Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación."

Y prescriben en dos años:

"Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnización por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de la Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas."

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

De toda esta reseña llegamos a la conclusión de que los casos no previstos por los artículos 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo tiene un término de prescripción de un año contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. En este orden de ideas precisamos que como la ley no contempla en forma expresa un término para demandar ante la autoridad laboral el pago de la prima de antigüedad, se entiende que la prescripción de este derecho es de un año contado a partir al día siguiente a la fecha en que la obligación pueda ser reclamada.

Por último diremos que la Ley ordena los casos en que la prescripción se suspende o interrumpe, para ello nos permitimos transcribir los artículos 520 y 521 a continuación.

"Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

"Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y
- II. Si la persona cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables."

Si el titular de un derecho lo ejercita en el término que le concede la Ley, evita la prescripción.

CAPITULO QUINTO

SUGERENCIAS PARA REFORMAR EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO QUINTO

SUGERENCIAS PARA REFORMAR EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo ha sido motivo de múltiples discusiones e interpretaciones por parte de doctrinarios y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sobre el particular el jurista Bermudez Cisneros, manifiesta: "Muy de acuerdo estamos en aquella feliz frase del maestro de la Universidad de Valencia, don Francisco Borrajo Cruz, quien al prologar la traducción de Santoro Pasarelli, escribiera: - que la mejor y más afortunada decisión política en justicia y la norma más firme y duradera, resulta fuente de caos o de inseguridad cuando no se han formulado de un modo claro y sistemático.- Y creemos que este es el caso de la redacción del artículo 162 que ha pesar de su breve vida de derecho positivo, ha sido discutido, controvertido, interpretado de diversas manera aún por el máximo tribunal.⁴²

La prima de antigüedad es y ha sido dentro del derecho laboral mexicano una de las figuras más cuestionadas y se ha hecho patente por varios tratadistas la urgencia de reformar el precepto jurídico que la contempla.

Recapitulando sobre todo lo anterior, ahora expondremos algunas propuestas en relación al tema que consideramos favorece a la clase trabajadora.

⁴² Bermudez Cisneros, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, p. 119.

Nuestras propuestas se orientan en base a que el Derecho del Trabajo debe reivindicar a la clase trabajadora una parte de la riqueza que le ha generado al patrón.

Sobre el particular , el tratadista Trueba Urbina señala que las normas reivindicatorias son: "...aquellas que tiene por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica."⁴³

5.1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD PARA TODOS LOS TRABAJADORES: DE PLANTA Y EVENTUALES.

El artículo 162 en su proemio nos señala que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a que se les otorgue la prima de antigüedad, por ello antes de exponer nuestra propuesta debemos dejar claro el citado concepto.

Citamos para tal efecto, al maestro Mario de Cueva, que señala que: "Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuyo falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación..."⁴⁴

Dicho de otro modo, trabajador de planta, es aquel que desarrolla labores que son una necesidad permanente en la empresa o establecimiento.

⁴³ Trueba Urbina, Alberto, op. cit. p. 451.

⁴⁴ Cueva, Mario de la. op. cit.. T. I, p. 226.

Ahora bien, al respecto el Lic. Ramírez Fonseca, hace el siguiente comentario: "El trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado."⁴⁵

Esto es, el tener la calidad de planta constituye tener un contrato por tiempo indefinido para un puesto determinado, ya que en toda empresa hay una actividad que es necesario realizar permanentemente y se requiere de un trabajador.

Ahora debemos precisar el concepto de trabajador eventual, para después proponer una solución a su situación. Esta calidad no se encuentra definida por la ley, ha sido la doctrina la que se ha encargado de dicha tarea.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva ha manifestado que: "...Los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo."⁴⁶

En consecuencia un trabajador eventual es aquel que proporciona un servicio personal subordinado a otra física o moral, mediante el pago de un salario, desarrollando actividades ocasionales, esto es, que no constituyan una necesidad imperante en la empresa o establecimiento.

Asimismo, el maestro Arturo Arriaga Flores sobre el particular, señala: "TRABAJADORES EVENTUALES: Son los trabajadores contratados por el

⁴⁵ Ramírez Fonseca, Francisco. La Prima de Antigüedad, p. 45

⁴⁶ Cueva, Mario de la. op. cit., T. I, p.227.

patrón, por obra o tiempo determinado. Efectuando labores únicamente para los fines para los cuales se les contrato."⁴⁷

Del trabajo eventual se ocupa algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, como son: el artículo 49, fracción V que se refiere a los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en el artículo 127 que determina el derecho de este tipo de trabajadores a participar del reparto de utilidades; y el artículo 156, que establece el derecho de ser admitidos en la empresa.

Después de la anterior reseña, nuestra propuesta es en el sentido de pagar doce días por cada año de servicios a todos los trabajadores no importando la calidad que tenga, es decir no importando que sea de planta o eventual, ya que este último debe estar en igualdad de circunstancias que el de planta.

Por otra parte es común que las empresas disfracen los contratos por tiempo indeterminados por contratos de obra o tiempo determinado, y esto a consecuencia de que los trabajadores desconocen sus derechos y es así como los patrones les hacen firmar contratos por obra o tiempo determinado y les resulta fácil a aquéllos despedir a los empleados por la supuesta relación de trabajo que existe sin otorgarles las prestaciones debidas en base al tiempo real de prestación de servicios.

El maestro José Dávalos se pronuncia en los siguientes términos: Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen derecho o también gozan del mismo que los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluirá que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del

⁴⁷ Arnaga Flores, Arturo. Lineamientos de Legislación Laboral. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989. p 23.

trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio."⁴⁸

Como se denota el citado autor se pronuncia a favor de incluir a los trabajadores eventuales como titulares de dicha prestación.

Citamos también en este sentido la opinión del maestro Soto Cerbón,; "El proemio del artículo 162 plantea una contradicción al principio de estabilidad y de creación automática de la relación a que se refieren los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Efectivamente, la condicionante que se impone a los trabajadores para poder tener derechos a la prima de antigüedad o sea el "ser de planta", es contraria al espíritu del legislador, cuando todos los derechos nacen de la misma, queda constituido con el solo hecho de que existan una prestación de servicios, el requisito de la subordinación y determinación posterior de un salario. Vale decir, el artículo 162 está condicionando un derecho de los trabajadores que no puede limitarse porque los mismos tengan o no la naturaleza de trabajadores de planta.

En nuestra opinión, independientemente de que existan trabajadores por obra o tiempo determinados, los cuales tendrán en su caso derecho a la prima de antigüedad sumamente limitado, no debe excluirse por el hecho de que se les califique como trabajadores que no tienen el carácter de planta."⁴⁹

Creemos correcta la opinión del citado auto y apoyamos su criterio porque opinamos que debe aplicarse el principio de justicia social contemplado por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia pagarse la prima de antigüedad a los trabajadores eventuales.

⁴⁸ Dávalos, José, op. cit., p. 242

⁴⁹ Soto Cerbón, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1992, p. 185.

El Lic. Carlos de Buen Unna se adhiere también a la idea de que los trabajadores eventuales sean beneficiarios de la prima de antigüedad y argumenta "Mención aparte merece la injustificada exclusión de los trabajadores que no son de planta, no sólo por carecer de una razón sólida, sino además porque se presta a confusión el término trabajadores de planta ya que en algunos casos como en los artículos 156, 158 y 280 y aparentemente también en este artículo 162, se utiliza para distinguir a los trabajadores contratados por tiempo indefinido de los eventuales., mientras que en el artículo 186 se usa para distinguir a los catalogados como trabajadores de confianza, de éstos".⁵⁰

Al eliminar a los trabajadores eventuales del pago de la prima de antigüedad hay un palpable contradicción con los principios de equilibrio y justicia, desconociendo que aquéllos han producido un beneficio económico al patrón. Sin embargo, infortunadamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha asentado jurisprudencia en los siguientes términos:

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

Amparo directo 2676/84. Lucia Montes Urquiza. 22/VII/84. Unanimidad de 4 vts. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

⁵⁰ Buen Unna. Carlos de. Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios, 3ª ed., Editorial Themis, México 1997, p. 162.

Amparo directo 1600/79. Industrias Conasupo, S.A. de C.V. 19/IX/79. 5 vts. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 18/IV/77. 5 vts. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11/V/71. Unanimidad de 4 vts. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 22/VI/78. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís. (Informe 4ª. Sala I984. Tesis 17, pág. 19.).

Juzgamos que el pago de la prima de antigüedad debe otorgarse a los trabajadores eventuales en proporción al tiempo laborado, con ello se cumpliría el espíritu proteccionista que singulariza a la Ley Federal del Trabajo.

5.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SU PAGO, POR RETIRO VOLUNTARIO SIN NECESIDAD DE TRANSCURRIR QUINCE AÑOS

El artículo 162, fracción III, determina el requisito de 15 años de servicio por lo menos, para recibir el pago de la prima de antigüedad de aquellos trabajadores que se retiran en forma voluntario de su empleo.

El patrón no tiene obligación de cubrir el importe por concepto de prima de antigüedad de trabajadores con menos de 15 años de servicio en caso de retiro voluntario. Es obvio, que con esta disposición se afecta la esfera económica de aquellos trabajadores que deciden retirarse por cualquier circunstancia, tal vez

para buscar mejores oportunidades laborales, y por no tener antigüedad en el trabajo de por lo menos 15 años de servicio no reciban la prestación en mérito.

Son varios los tratadistas que postulan esta idea, por lo que a continuación nos damos a la tarea de citar a algunos de ellos.

El maestro Ramírez Fonseca en relación al tema ha opinado: "Nosotros creemos que la institución Prima de Antigüedad debe ser revisada; nos parece absurdo entre otras cosas que el trabajador que se retira después de 15 años de servicio no tenga derecho a cobrar la prima de antigüedad, y si, en cambio, disfrute de él quien teniendo tres años de antigüedad es despedido por causa justificada."⁵¹

Creemos que el criterio que maneja la ley es incongruente con los principios que persigue el Derecho del Trabajo porque en las demás hipótesis previstas por la ley laboral en ninguna se establece la condición de 15 años de servicios por lo menos para el pago de la prima de antigüedad, además cualquiera que haya sido el tiempo laborado merece un premio a su constancia y disponibilidad.

El requisito de los 15 años como mínimo al servicio de un patrón para el pago de la prima de antigüedad como medida para evitar la deserción de los trabajadores esta fuera de toda realidad porque en la situación económica y política en que vivimos actualmente un empleado no esta dispuesto a perder su trabajo por el espejismo de dicha prestación porque es difícil encontrar uno nuevo.

Recurrimos ahora, a la opinión que emite el Lic. Cervantes Nieto, quien se pronuncia de la siguiente manera:"...en primer término, tenemos que los

⁵¹ Ramírez Fonseca, Francisco. La prima de Antigüedad. editado por Cavazos Flores Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, México. 1984. p. 420

trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, es decir, cuando renuncian, tendrán derecho a que se les cubra la prima de antigüedad siempre y cuando hayan laborado para el patrón más de quince años.

Otro de los supuestos que establece el propio precepto para tener derecho al pago de la presente prestación, es que el patrón separe justificada o injustificadamente al trabajador de su empleo. Esta disposición parece un tanto contradictoria en relación con la anterior ya que cuando el patrón despidió injustificadamente al trabajador, se entiende como admisible que éste deba pagar la prima de antigüedad; pero no en el caso cuando el trabajador da motivo para que se le rescinda su contrato, ya que se podría considerar como darle un premio; además, un trabajador que tiene diez años de antigüedad en una empresa y que por necesidades personales tiene que renunciar, podría tener más derecho al pago de la prima, que un trabajador al que se le despidió por deshonesto.

Lo anterior ha traído como consecuencia, que un trabajador que va a renunciar y le niegan la prima de antigüedad que solicita por sus servicios prestados, opta por que lo despidan, ya que de este modo tendrá derecho al pago de la citada prestación.⁵²

Consideramos acertadas las manifestaciones vertidas por el anterior autor al considerar injusto que la prima de antigüedad se pague en caso de despido por causa imputable al obrero, y no se pague a aquél, que siempre cumplió con sus obligaciones y decide separarse del trabajo, por así convenir a sus intereses.

El autor Santos Azuela, el siguiente criterio: "...no hay razón para privar de su prima a quienes renuncien voluntariamente a su trabajo, antes de quince años de servicios. Se trata de una medida protectora del interés del patrono que

⁵² Cervantes Nieto, Héctor. Consejos Prácticos Sobre el Contrato Individual de Trabajo, Editorial Grupo ISEF, México, 1997, p. 102.

consolida la practica de encadenar al obrero a un puesto. A más de una discriminación, tal disposición limita la libertad del trabajador.⁵³

Ahora bien, otro tratadista que afirma que la condición de 15 años de servicios por lo menos, para el pago de la prima de antigüedad, debe eliminarse, es Climent Beltran, quien opina: "...en tanto que la prima de antigüedad no ese exigible en el retiro voluntario del trabajador sino hasta haber cumplido 15 años de servicios por lo menos; requisito que en nuestro concepto debería suprimirse mediante la reforma legal adecuada porque se trata de una prestación generada por el hecho de la permanencia del trabajador en el empleo, que forma parte de su patrimonio laboral. La Exposición de Motivos aduce que es - una modalidad que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores-. Este argumento no es conveniente porque la duración en el empleo debe decidirla libremente el trabajador de acuerdo con su propio interés, y contraviene en cierta forma lo dispuesto en el artículo 5º constitucional."⁵⁴

Como se puede apreciar los autores ya citados, estiman que es conveniente eliminarse el requisito de los quince años de servicios por lo menos en el caso de retiro voluntario, para el pago de la prima de antigüedad, nosotros creemos correctas sus apreciaciones.

5.3. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DEBE SER IGUAL AL ULTIMO SALARIO DEVENGADO

El derecho debe cambiar constantemente para adecuarse a las necesidades de los hombres; en materia laboral debe reformarse para ajustarse a

⁵³Santos Azuela. Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1977. p. 310

⁵⁴Climent Beltran. Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 54ª ed., Editorial Esfinge. México. 1992. p. 200

la realidad de la clase obrera. El derecho debe ser dinámico ya que de lo contrario no se adecuaría a los cambios que vive la sociedad.

La Ley Federal del Trabajo estableció en el pago de la prima de antigüedad, un tope o máximo, ya que estipula que se estará a lo dispuesto por el precepto 486 que textualmente dice:

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

Esto es, que aquel trabajador que perciba un salario superior al doble del mínimo, general o profesional, y sea sujeto de recibir dicha prestación, recibirá su pago en función de tal limitación. Dicho tope fue establecido por el legislador en perjuicio del trabajador ya que al establecer como cantidad máxima para efectos del pago de la prima de antigüedad el doble del salario mínimo, existe una evidente injusticia para todos aquellos que perciban un salario superior al ya referido.

El jurista Cavazos Flores se ha pronunciado porque la prima de antigüedad se pague en base al salario real que perciba el trabajador al momento de disolverse el vínculo laboral y, señala: “La prima de antigüedad tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, ya que esto sería, en justicia lo correcto.”⁵⁵

⁵⁵ Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas, 1985, p. 121

Por su parte, el Lic. Cervantes Nieto, manifiesta: "...a manera de ejemplo, podríamos señalar que si el salario mínimo general considerado para el pago de la prima de antigüedad es de \$22.60 y un trabajador percibe un salario superior a \$45.20 que es el importe de dos veces el salario mínimo general, el pago de su prima de antigüedad se tendrá que calcular sobre dicha cantidad, sin importar en cuanto excede dicho tope el salario del trabajador. Considero esta situación un tanto injusta, ya que va en perjuicio de la persona que percibe un salario alto pues el pago de esta prima no correspondería a sus ingresos por consiguiente no representaría un gran beneficio."⁵⁶

Resulta a todas luces injusto que el trabajador que recibe más del doble del salario mínimo se le imponga un tope para efectos del pago de la prima de antigüedad.

Creemos que ya es momento de reformar la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo porque atendiendo a los principios de equidad y justicia social, deben reconocerse el salario que percibía el trabajador al momento en que se disuelve la relación de trabajo. Esta fracción resulta contraria a derecho pues su contenido afecta los fines que persigue la disciplina en estudio.

Así tenemos, por lo que hace a la prima de antigüedad que es nuestro tema a tratar que para el pago de la misma, debe tomarse en base el salario percibía el trabajador al momento de concluir la relación laboral.

⁵⁶ Cervantes Nieto, Hector, op. cit., p. 101.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo surge con el hombre, ya que el mismo requiere trabajar para satisfacer sus necesidades. En la actualidad el trabajo además de constituir un medio de subsistencia para el hombre, lo dignifica, lo hace sentir útil para la sociedad, de allí la importancia de una regulación jurídica apropiada que le permita alcanzar mejores condiciones de vida.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo regula el mínimo de condiciones de trabajo a que tiene derecho el trabajador, la contratación colectiva constituye un medio para superar a aquéllas, pero sólo benefician a unos cuantos trabajadores, por ello el legislador debe considerar a los contratos colectivos más importantes, e incorporar a la Ley las prestaciones más generalizadas

TERCERA. En el contrato colectivo de trabajo se fijan las condiciones laborales pactadas entre sindicato y patrón, su contenido no solo se proyecta sobre los intereses del trabajador en forma individual, sino lo hace con miras a beneficiar el interés colectivo de los de trabajadores.

CUARTA. La estabilidad en el trabajo, es un principio fundamental en el Derecho Laboral, que debe proporcionar al trabajador seguridad, bienestar y tranquilidad de que el patrón, no puede despedirlo arbitrariamente. Esta figura jurídica permite a la clase trabajadora alcanzar cierta antigüedad en su empleo, y en consecuencia hacerse titular de ciertos derechos consignados en la Ley siendo uno de ellos la prima de antigüedad.

QUINTA. En 1970, la prima de antigüedad fue incorporada en la Ley Federal del Trabajo, en la exposición de motivos se estipula que su origen se encuentra en algunos de los contratos colectivos más importantes del país y para terminar con dicha situación de desigualdad respecto de aquellos trabajadores que no gozaban de ella, se decide elevarla a la categoría de derecho y hacerla extensiva a todos los trabajadores sujetos a este ordenamiento.

Dicha institución constituye un beneficio económico que obtiene el trabajador en la medida de la prestación cronológica de sus servicios, en la

hipótesis previstas e independiente de cualquier otra prestación., su pago es un reconocimiento al tiempo en que un trabajador presta sus servicios de manera subordinada, remunerada y personal, a un determinado patrón, asimismo, es un incentivo para permanecer en su empleo.

SEXTA. El artículo 162 de la Ley Laboral debe adaptarse a las exigencias reales de los trabajadores y cumplir con los fines del Derecho del Trabajo en virtud de ello sugerimos se reforme en las siguientes cuestiones:

1. La ley constriñe a los patrones a pagar la prima de antigüedad sólo a los trabajadores de planta no existiendo razón jurídica que justifique tal medida, nosotros estimamos justo pagarla sin importar la calidad del trabajador, esto es, debe ser también un derecho de los trabajadores eventuales.

2. La prima de antigüedad sólo en la hipótesis de retiro voluntario requiere una antigüedad en el empleo de por lo menos de quince años, en todos los demás supuestos su pago es exigible cualquiera que haya sido el tiempo de prestación de servicios, por lo cual atendiendo a la justicia social debe suprimirse tal condicionante y reconocer al trabajador, su derecho a reclamar dicha prestación en el momento en que decida separarse de su empleo.

3. Dicho precepto señala que el salario que sirve de base para el cálculo de la prima de antigüedad no puede ser inferior al salario mínimo ni exceder el doble de éste; planteamos se suprima dicha medida y se pague en función del último salario devengado, porque si con su esfuerzo el trabajador ha logrado obtener un salario superior no es correcto determinar un tope que opera en perjuicio de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. ARRIAGA FLORES, ARTURO, LINEAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, MEXICO, 1989. p.p 190
2. BALION VALDOVINOS, ROSALIO, DESPIDO, RESCISION Y CESE, EDITORIAL JUS SEMPER, MEXICO, 1991. pp 198
3. BARAJAS, SANTIAGO, INTRODUCCION AL DERECHO MEXICANO. DERECHO DE TRABAJO, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, MEXICO, 1980. p.p. 89
4. BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO, 1978. p.p. 684
5. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, 15ªed., EDITORIAL HARLA, MEXICO, 1985. p.p. 627
6. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES, 2ª ed., EDITORIAL HARLA, MEXICO, 1987. p.p. 564
7. BUEN, NESTOR DE, DERECHO DEL TRABAJO, T. I, 7ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1982, p.p. 802
8. BUEN, NESTOR DE, DERECHO DEL TRABAJO, T. II, 2ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1977, p.p. 887
9. CABANELLAS, GUILLERMO, EL CONTRATO DE TRABAJO, 2ª ed. T. III, EDITORIAL OMEBA, ARGENTINA, 1964. p.p. 540

10. CABANELLAS, GUILLERMO, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO LABORAL, T. III, VOL. 1, 3ª ed., EDITORIAL HELIASTRA, ARGENTINA, 1989. p.p. 576
11. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1984, p.p. 927
12. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES, 5ª ed., EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1985, p.p. 280
13. CUEVA, MARIO DE LA, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T. I, 15ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO. 1998, p.p. 776
14. CUEVA, MARIO DE LA, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T. II, 2ª ed., EDITORIAL PORRUA 1977, pp. 682
15. CERVANTES NIETO HÉCTOR, CONSEJOS PRÁCTICOS SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EDITORIAL GRUPO ISEF, MEXICO, 1997, p.p. 250
16. DAVALOS, JOSE, DERECHO DEL TRABAJO, 7ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1977, p.p. 474
17. DEVEALI, MARIO, LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO, 3ª ed. EDITORIAL TIPOGRAFICA EDITORA ARGENTINA, 1964, pp. 780.
18. FLORES GOMEZ GONZALEZ, FERNANDO, Y CARBAJAL MORENO GUSTAVO, NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO, 30ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1991, p.p. 210
19. GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, 44ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO. 1992 pp. 474.

20. GUERRERO, EUQUERIO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 9ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1977, p.p. 581
21. ITALO MORALES, HUGO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1987, p.p. 162
22. LASTRA LASTRA, JOSE MANUEL, DERECHO SINDICAL, 2ª ed., EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1993, p.p. 343
23. MUÑOZ RAMON, ROBERTO, DERECHO DEL TRABAJO, T.II, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1983, p.p. 450
24. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, 9ª ed., EDITORIAL PAC, MEXICO, 1993, p.p. 140
25. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO 2ª ed., EDITORIAL PAC, MEXICO, 1984, p.p. 121
26. RAMOS ALVAREZ, OSCAR GABRIEL, SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN LAS EMPRESAS Y EL ESTADO, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1991, p.p. 186
27. RAMOS ALVAREZ, OSCAR GABRIEL, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1991, p.p. 183
28. RUPRECHT, ALFREDO J., DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, 1980,
29. SANTOS AZUELA, HECTOR, ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1997, p.p. 414
30. SOTO CERBON, JUAN, TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1992, p.p. 283

31. TRUEBA URBINA, ALBERTO, DERECHO SOCIAL MEXICANO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1978, p.p. 600

32. TRUEBA URBINA, ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 5ed. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1978, p.p. 687

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL SISTA, MEXICO, 1998.

2. BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO Y CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA, EDITORIAL CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA, MEXICO, 1970.

3. BUEN UNNA, CARLOS DE, LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ANÁLISIS Y COMENTARIOS 3 ed., EDITORIAL THEMIS, MÉXICO, 1997.

4. CLIMENT BELTRAN, JUAN B., LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, 5ª ed., EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1985.

5. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL SISTA, MEXICO, 1998.

6. PRONTUARIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TESIS LABORALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, CUARTA SALA. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, MEXICO, 1978.

OTRAS FUENTES

1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL I.M.S.S. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL EN 1969.

2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE P.E.M.E.X. Y SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN 1969.

3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA EN 1966.

4. CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE JARRITOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES EN GENERAL DE LA INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL EN 1966.