

504



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

"ANALISIS SOCIOJURIDICO DE LA FRACCION III  
DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

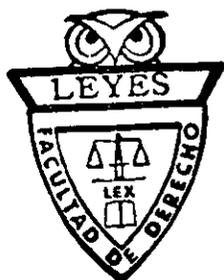
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**JOSE LUIS RUIZ SANCHEZ**



ASESOR: DR. ROBERTO BAEZ MARTINEZ

MÉXICO, D.F.

2000.

2006948



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A LA MEMORIA DE MI MADRE:

JOVITA SANCHEZ ALVARADO

QUIEN EN TODO MOMENTO  
ME INCULCO ENTRE OTROS  
VALORES, EL VALOR DE LA  
EDUCACIÓN.

A MI ESPOSA:

SRA. CARLOTA MONTIEL SOLIS

POR CONTRIBUIR CON SU  
ESFUERZO CONSTANTE A LA  
SUPERACIÓN DE TODOS LOS  
INTEGRANTES DE NUESTRA  
FAMILIA.

A MIS HIJOS:

MARLENE E INGRID,  
ERICK Y ULISES,

MOTIVO DE MI CONSTANTE ESFUERZO  
PARA SUPERARME EN TODOS LOS  
ASPECTOS DE LA VIDA.

A MIS HERMANOS:

ELSA, TOMAS, JOVITA,  
RAFAEL, FIDELINA Y JULIO

POR CUIDAR DE MI INFANCIA  
Y PROPORCIONAR EN ESA ETAPA  
DE LA VIDA LO NECESARIO PARA  
MI EDUCACIÓN.

AL EXCELENTISIMO:

DR. ROBERTO BAEZ MARTINEZ,

DE QUIEN TUVE EL PRIVILEGIO Y  
LA FORTUNA ME DIRIGIERA EN EL  
PRESENTE ENSAYO, GRACIAS  
INFINITASPOR SU DINAMISMO Y  
ENTUSIASMO QUE ME TRANSMITIO.

A LIC. MARTHA RODRIGUEZ:

POR SU IMPORTANTE COLABORACIÓN  
EN LA REVISIÓN DE ESTA TESIS.

ANÁLISIS SOCIOJURÍDICO DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPITULO 1  
CONCEPTOS SOCIOLOGICOS GENERALES.

1.1. LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO..... 5  
1.2. SOCIOLOGÍA JURÍDICA..... 17  
1.3. TEORÍA DE LOS GRUPOS SOCIALES..... 29  
1.4. GRUPO SOCIAL..... 38

CAPITULO 2  
LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1. CONCEPTO..... 42  
2.2. RAZONES SOCIOECONÓMICAS..... 49  
2.3. EN DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS..... 51  
2.4. JUSTIFICACIÓN FILOSÓFICA..... 85

**CAPITULO 3**  
**IMPORTANCIA SOCIOJURÍDICA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

3.1.CAUSAS DE SU CREACIÓN Y FINALIDAD.....	88
3.2. COMO UN DERECHO NUEVO DE LA L.F.T.....	105
3.3. COMO UN FACTOR DE CAMBIO SOCIAL.....	105
3.4. OPINIONES OBRERAS Y PATRONALES DEL ARTÍCULO 162 DE LA L.F.T. ....	111

**CAPITULO 4**  
**PROPUESTA PARA MODIFICAR LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

4.1.LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.....	116
4.2. FORMA DE PAGO.....	119
4.3. PRESUPUESTO EN QUE PROCEDE.....	125
4.4. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.....	131
4.5. PROPUESTA DE REFORMA.....	136
 CONCLUSIONES.....	 150
 BIBLIOGRAFÍA.....	 155

## INTRODUCCIÓN

En esta nueva etapa de nuestra Historia patria, los mexicanos entendemos que una ley, una sola disposición jurídica, puede definir los contornos de la servidumbre o cimentar los umbrales de la redención colectiva; que en una norma auténtica se puede vislumbrar el parteaguas; del tiempo social; que el potencial revolucionario del derecho es particularmente ilimitado; que la revolución jurídica no sólo tiene el poder de dominar el escenario en que habita el hombre, sino que es la vía democrática con capacidad para diseñar los nuevos perfiles de un pueblo; que es, así mismo, la solución equidistante del predominio de la fuerza y de los límites de la arbitrariedad, para organizar la conducta de una sociedad libre.

A mi juicio uno de los problemas más preocupantes y más importantes del mundo actual, de la gran familia humana, es la carencia de trabajo de suficiente calidad, dignidad y retribución, no sólo para los mexicanos sino para un porcentaje muy alto de la humanidad. Y este es un problema que nos afecta a todos si consideramos el mundo avanzando hacia la "Aldea Global".

Hoy en día, en cualquier país del mundo se notan los efectos de la competencia de los países más alejados, los textiles mexicanos desde hace años han notado los efectos de la competencia directa de fabricantes de China Continental o de Hong Kong, con la consabida desocupación de la mano de obra

mexicana no solamente en este rubro sino en muchos más. Es fácil comprender que hoy en día la mano de obra más barata, más productiva y más sufrida de China del Sudeste asiático, puede reemplazar con ventaja no sólo la similar mexicana, sino también la española, la alemana o la francesa. Pues bien, parece claro que las causas de globalización o la globalización se acentúan y por lo tanto, también sus consecuencias sobre el trabajo si antes no somos capaces de encontrar soluciones adecuadas.

Los cambios tecnológicos se hacen notar inmediatamente y por lo tanto si el trabajador no está capacitado, acorde con la nueva tecnología, también se acentúa el problema del desequilibrio del trabajo no solamente en nuestro México sino también en el mundo.

Otro gran factor es el de las aspiraciones de las personas. Que durante siglos la mayor parte nuestra mano de obra mexicana ha estado sumida en un nivel de expectativas muy bajo. Con el desempleo ha surgido una epidemia actual de angustia por el trabajo: bien sea ante el problema de encontrarlo, bien sea ante el temor de perderlo. El Fondo Monetario Internacional ha reconocido la magnitud del desastre del desempleo y hace notar que existen treinta y tres millones de desempleados en el conjunto de los países industrializados y por lo que respecta a países como el nuestro no se muestra optimista en un futuro cercano las posibilidades de reducir el desempleo con la sola ayuda económica son escasas.

Esto no puede ser mas dramático aunque se apliquen las medidas macroeconómicas adecuadas, se prevé que el desempleo mantendrá su elevado nivel en muchos países como el nuestro.

Para evitar el desempleo en otros países, prefieren reducir el salario de los trabajadores en lugar de despedir a algunos, haciéndolo de manera más elevada en los niveles altos; anticipo de vacaciones; descanso sin sueldos suspensión del décimo tercer mes; trabajos a tiempo parcial, programación del trabajo según la demanda o incluso paso del trabajador permanente a trabajador temporal.

Por lo que respecta a nuestro tema de estudio que es la prima de antigüedad que como se señalará en este trabajo, es aquella prestación a que tienen derecho los trabajadores de planta (actualmente por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación también los trabajadores eventuales), que por cualquier causa o motivo de las establecidas en nuestra ley laboral se ven precisados a dejar de laborar para una empresa o patrón y que dicha prestación vendrá a ser un paliativo o constituirá un punto de apoyo económico cuando el trabajador se encuentra desempleado porque la relación de trabajo ha quedado disuelta con la empresa o patrón. Así mismo se ha dado un fenómeno social político y económico de que muchas de las veces dicha garantía social viene a ser un soporte o base con que el operario cuenta para iniciar un negocio propio como microempresario o para como en muchos de los casos sucede, dedicarse al

comercio informal; como es el llamado ambulante con las consabidas consecuencias para la sociedad en su conjunto.

Atento a lo señalado anteriormente considero que la prestación llamada prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo ha adquirido vital importancia a partir de su creación en el año de 1970 y de ahí el interés particular puesto que hay prestaciones que han caído en desuso, por las mismas situaciones socioeconómicas y políticas en que se ve inmerso nuestro país, como es una de ellas el reparto de utilidades que muchas empresas ya no se las otorgan a los trabajadores aduciendo mil motivos con los cuales se justifican para no cumplir con ello no ocurriendo así con la prima de antigüedad, prestación que se agiganta y va a la cabeza en casi todos los convenios que se celebran ante nuestras autoridades del trabajo.

# CAPÍTULO 1

## CONCEPTOS SOCIOLOGICOS GENERALES.

### 1.1. La Sociología del Trabajo

Como se sabe, la sociología, estudia los fenómenos sociales desde distintos puntos vista. Y a cada una de las principales posiciones en que se sitúa para el estudio de las cuestiones de que se ocupa corresponde una categoría de clasificación posible.

Sobre el particular, los sociólogos Georges Friedman y Pierre Naville, consideran que por sociología del trabajo, se debe entender "... el estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo."<sup>1</sup>

Ahora bien la sociología estudia las causas generales en virtud de las cuales ocurren determinados fenómenos sociales, haciendo una abstracción de las circunstancias particulares que ocurren en esos casos, se dice que es la Sociología pura. Pero si trata un caso particular con el propósito de resolver el problema que él plantea o de modificar o explicar la situación en que tiene lugar, entonces se le llama Sociología aplicada, que es la que se ocupa en este caso de tratar la Sociología del trabajo.

---

<sup>1</sup> FRIEDMANN, Georges. Y NAVILLE Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo Tomo I, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 28

Ahora bien, después de esta breve introducción es oportuno hacer una referencia al trabajo en general.

Primeramente, es necesario que se defina qué es el trabajo, y así se encuentra que Carlos Marx en su obra "El Capital" define al trabajo: "como el conjunto de acciones que el hombre ejerce con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro de sus manos, de instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que a su vez reaccionan sobre el hombre, lo modifican."<sup>2</sup>

Para unos tratadistas el trabajo se convierte en un fin en sí. Para otros por el contrario, y son numerosos, el trabajo ocupa de diversas maneras, una categoría de medio en relación con otros fines, con otras actividades (o no actividades) hasta convertirse, en los asalariados con conciencia de ser explotados, en una carga impuesta, una penosa manera de ganarse el sustento y nada más.

#### Trabajo y Acción.

En particular todo trabajo que corresponde a una opción libremente consentida, a determinadas aptitudes es un trabajo de equilibrio psicológico de estructuración de la personalidad de satisfacción durable, de "felicidad".

---

<sup>2</sup> MARX Carlos., El Capital, 2ª de. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1992, p. 130

“Las observaciones de Freud de 1929, a este respecto son profundas. El trabajo es un fenómeno decisivo en el ascenso del hombre por encima de la animalidad: lo ha sido, desde el punto de vista del hombre social, en el despertar y la dinámica de las civilizaciones; lo es cada día desde el punto de vista del individuo, para el grado de realización de cada uno y balance de su destino particular. Por lo tanto todo trabajo mal escogido inadecuado al individuo, entraña para este individuo efectos nocivos, todo trabajo experimentado, como algo ajeno por quien lo realiza, es, en el sentido propio del término, un trabajo “enajenado”.<sup>3</sup>

Como se verá el trabajo debe producirse para evitar su enajenación, en condiciones favorables desde el punto de vista técnico y fisiológico, así como psicológico. Pero todavía corre el peligro de enajenarse y de la manera más penosa si las condiciones económicas y sociales en las cuales se realiza implican para el trabajador la conciencia de una explotación. Es importante para el trabajador sentir que su trabajo está equitativamente remunerado, en proporción con su calificación, con su esfuerzo y con la retribución otorgada, dentro de la colectividad de la que forma parte, a otras categorías de trabajador, el trabajo enajenado cualquiera que sea la estructura de la sociedad global supone en el trabajador actitudes de insatisfacción, es decir de tensión que puede llegar a la rebelión abierta. Bajo estas formas el trabajo enajenado puede suponer la degradación y la alteración de la personalidad.

---

<sup>3</sup> Cfr. FRIEDMAN, Georges, op. cit. p. 17

El trabajo, se ha señalado anteriormente, es una actividad específica de la especie humana, inherente (e inseparable) de toda vida social humana. Por último modificando una vez más nuestro ángulo de enfoque se puede obtener una visión muy amplia y profunda del trabajo concebido como realidad económica. Este aspecto del trabajo es tan importante que algunos llegan a definir la ciencia económica misma como la "ciencia" de las relaciones humanas nacidas del trabajo.<sup>4</sup> En este orden de ideas se está hablando de trabajo y necesidades, pero que para aumentar la productividad, hace falta que el trabajador, obrero o empleado en todos los niveles tenga deseos de trabajar mejor, de mejorar la calidad y cantidad de su labor; hace falta que otorgue a su empresa un mínimo de potencial técnico, de su participación moral: lo que supone recíprocamente, para él, un mínimo de salario, de satisfacción de sentimiento de bienestar, y de seguridad en el trabajo.

#### Trabajo y Obligación.

La obligación de trabajar es de origen interno o externo, interno puede proceder de una vocación al servicio de la sociedad, de un ideal. Por que la obligación de servicio externo puede ser la fuerza física o persuasión moral o la obligación económica. En cuanto a la necesidad económica es la forma más frecuente de obligación que afecta a los fenómenos del trabajo. Esta necesidad se expresa subjetivamente para el individuo por "necesidades" (como de alimentos

---

<sup>4</sup> LANGE, Oskar, Economía Política I, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1966, p. 16

de vestido y de abrigo en su forma elemental) hasta las exigencias siempre nuevas y más refinadas.

### Trabajo y Libertad.

A fin de cuentas, si como lo han enseñado grandes pensadores, la más alta aspiración de la humanidad es el paso de la servidumbre a la dignidad y de la necesidad a la libertad, el trabajo, rasgo esencial y motor de la especie humana, opone hoy a esa aspiración dobles y graves dificultades. Por otra parte una dificultad intrínseca al trabajo, la de su humanización a través del reconocimiento de las condiciones técnicas, fisiológicas, económicas y sociales que permiten gracias a una adaptación recíproca del puesto de trabajo y del trabajador un máximo de interés y de satisfacción.

El trabajo es la parte del hombre en la obra de la producción. Es "el esfuerzo intelectual y material que el hombre despliega para preparar, según las necesidades de su naturaleza y el desarrollo de su vida, los recursos que se ofrecen."<sup>5</sup> Ordinariamente el acto del trabajador contiene un doble elemento: un esfuerzo muscular y un acto de inteligencia, y según el predominio de uno u otro elemento, se diversifican los trabajos.

---

<sup>5</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. 4ª. ed. Edit. Harla, México, 1990, p. 27

Para el Jurista Guillermo Cabanellas de Torres sobre el concepto de trabajo vierte el siguiente concepto: "Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento."<sup>6</sup>

El trabajo (esfuerzo muscular o intelectual) es una fuerza motriz dirigida por una inteligencia. No crea, pero transforma: necesita, en efecto, una materia prima sobre la cual se aplique; la actividad no puede ejercerse en el vacío. Por lo tanto, el trabajo humano no lo es todo en la producción, como insinúan los socialistas, porque no lo puede todo, estando limitado en medios.

El trabajo es indispensable a toda producción. La naturaleza proporciona todas las sustancias que sirven para la fabricación, pero las ofrece en estado bruto y la mayor parte necesitan ser transformadas antes de ser utilizadas, para ello no sólo se requiere la fuerza física del humano sino también la capacidad intelectual para la elaboración de un determinado producto.

Se puede decir entonces que trabajo es, en sí, productivo y de utilidad económica. El trabajo de explotación del suelo hace surgir las materias que constituyen la riqueza; el trabajo industrial, transforma estos productos; los trabajos de transporte y la industria comercial los ponen al alcance de los consumidores. Los trabajos de los profesionistas son también productivos, ya que ellos en la mayoría de los casos diseñan, dirigen, el proceso productivo de una

---

<sup>6</sup> CABANELLAS de TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aries, Argentina. 1993, p. 367

empresa, que le son de mucha utilidad a parte de los obreros que son los que directamente se encargan de producir.

El trabajo físico es uno, de todos los factores de la producción, se puede decir que es el más activo y el más fecundo, porque es donde se ven materializadas las cosas o servicios que produce una empresa. La naturaleza y el capital tienen un papel puramente pasivo en la producción, en cambio el trabajo posee la iniciativa en las operaciones productivas.

Hay que aumentar la cultura de los trabajadores; y es necesario orientar a la juventud en la elección de una carrera, porque esta les proporciona una mayor capacitación para el trabajo, el cual será mucho más remunerativo para su vida personal.

Es importante que cada empresa trate a su trabajador con el respeto a que su dignidad de persona es acreedor, ya que dentro de ella, el factor humano es el más importante porque en muchas de las ocasiones aparte de utilizar su fuerza física también utiliza el intelecto que éste no es utilizado por las maquinas.

De lo antes expuesto, se desprende y se colige que la Sociología del Trabajo, es una rama de la Sociología General que estudia los fenómenos sociales que competen al trabajo, es decir estudia al trabajo y sus causas socioculturales que lo originan.

La Sociología del Trabajo es una nueva disciplina pero ha acarreado un nuevo interés académico que combina por un lado los profundos estudios ya realizados sobre el hombre en tanto trabajador y actor de una relación especial: por otro, lo jurídico, que sin duda alguna ha contribuido a la sociología del trabajo, se considera al derecho como la ciencia que mayores aportaciones ha hecho en las soluciones del problema social y la que mejor ha contribuido a la humanización de la industria, creando obligaciones antes concebidas y actualmente indispensables para el progreso y desarrollo de cualquier comunidad. Al tomar como base al trabajador individualmente ha tenido dos propósitos: primero, la presentación de los graves problemas que presenta la función productiva; segundo, la legislación dictada tanto en el orden internacional como nacional en relación con cada uno de los temas tratados así como la influencia que el orden jurídico positivo tiene en los aspectos esenciales del trabajo humano: el medio social en cual se desarrolla; la construcción y distribución de la vivienda, el servicio social del empleo, su protección, formación y ocupación; las responsabilidades del trabajador; el cuidado de su salud y las ventajas del ocio o descanso "semanal, temporal o permanente".

Se espera que la insistencia referencial que se hace sobre la forma en que se contempla la influencia legislativa de cada país sobre las cuestiones sociales del trabajo sea tomada como la base de nuestra concepción central: comprobar el interés del derecho del trabajo en las preocupaciones e intereses del ser humano en todos los ordenes de su vida: personal, familiar y social, en cuanto el hombre o la mujer ingresan al mercado de trabajo sea por

gusto, por imposición o por la urgente solución de necesidades en tanto este ingreso represente un cambio de conducta individual, sea porque la persona quede sujeta a una obligación al cumplimiento de ordenes impuestas u a la observación de una disciplina más o menos rígida; cualquier sistema que procure dulcificar estas circunstancias, que oriente las satisfacciones del hombre y que puedan crearle conciencia laboral, será de gran utilidad, independientemente de su origen y del órgano, institución o sector social que lo imponga.

La tarea de la disciplina sociológica que se apuntará ha sido el examen del comportamiento humano frente a las condiciones y exigencias del trabajo. El trabajo -expresó Marx- es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que este se realiza regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas que forman su componeidad, los brazos, las piernas, la cabeza y las manos, para de este modo asimilarse bajo una forma útil las materias que la naturaleza le brinda. En una encuesta internacional que realizó la UNESCO y el Consejo Internacional de Ciencias Sociales entre los años 1956 y1958, sobre los factores socioculturales que afectan a la productividad a pesar de las dificultades inherentes a una investigación comparada demasiado ilimitada, se encontró incidencia notable de variables en el nivel de productividad de los trabajadores al combinar tres factores que fueron tomados en consideración:

Producción, Productividad y Motivación Productiva. Lo descubierto rebeló en cada sistema nacional una discriminante válida:

La actitud hacia el trabajo en una economía dada depende de la coincidencia o separación de las líneas de evolución que presentan dichos factores. Al sociólogo importan la competencia, la calidad, la estabilidad del trabajador entre otros factores, su situación familiar, sus relaciones con la colectividad y su formación profesional, elementos fundamentales en la productividad; de ahí su empeño en investigar el campo industrial la organización y estructura de éste en relación con el ser humano.

Al psicólogo industrial interesan, por una parte, las reacciones mentales de la persona que trabaja; por otra, su comportamiento frente a hechos y fenómenos colectivos. Analiza un tipo distinto de interacción, la que proviene de la actividad humana y el agotamiento en la medida en que su prolongación produzca disminución de la capacidad física; le preocupan así mismo las actitudes patronales respecto al desarrollo obrero: la existencia de insatisfacciones de la clase trabajadora, la exigencia permanente de las reivindicaciones de dicha clase y su adaptación a los sistemas de producción o las innovaciones tecnológicas, en aquello que traiga como consecuencias mediatas o inmediatas choques traumáticos o situaciones de desadaptación a la clase de labor que se desarrolla.

El propósito de este estudio es el apuntar los motivos, por los cuales se considera de grave importancia la preocupación de otras disciplinas respecto de los fenómenos que ha traído aparejados la reglamentación del trabajo humano traducido en actividad productiva. Igual ocurre con el derecho en su interrelación con la sociología; muchos de los planteamientos sociales en torno al

trabajo sólo son explicables si se atiende al orden jurídico que les ha dado origen, porque si bien es cierto que la sociedad es la que establece los requerimientos legales y los impone a través de la norma, igualmente lo es que al ser creada esta, se originan nuevas conductas humanas con la consecuente cauda de comportamientos y relaciones que hacen posible otro tipo de convivencia social y de necesidades individuales y colectivas que requieren también de una explicación especializada.

Uno de los problemas que con mayor cuidado ha estudiado la Sociología del Trabajo es el correspondiente al medio social y cultural dentro del cual se desenvuelven las clases laborantes. El fenómeno, como es fácil comprenderlo, no pudo darse en la industria artesanal; es producto del maquinismo y el consiguiente desarrollo industrial que produjo. Al empresario del siglo XIX, no interesó la forma de vida del trabajador y por lo mismo no le preocupó su instalación urbana o rural, simplemente le importaba el rendimiento que podía ofrecerte y el salario que debía pagarte. Su vida familiar, la educación de los hijos, el descanso o cualquier otro objetivo comunitario, entraban en el ámbito del modo de ser particular y cada persona debía resolver sus conflictos internos conforme su inteligencia y capacidad lo permitieran. El obrero era importante solo desde el momento en que trasponía la puerta de la fábrica, al realizar la tarea a la cual se le dedicaba y la productividad que rendía; al abandonar el local donde laboraba lo que hiciera o sintiera constituían sentimientos ajenos a la realización del trabajo.

En el siglo XX el empresario fué obligado a tomar en consideración al trabajador no sólo como el artesano que cumple una función productiva, sino como el hombre que piensa, que toma interés en la actividad que desarrolla, que anhela su mejoramiento particular, y que en suma, actúa como jefe de familia o forma parte de una, al sostenimiento de la cual contribuye con el producto de su esfuerzo físico y mental. Ya no es el lugar de prestación del servicio el único factor que interesa tratándose de la persona humana, pues ahora también importa lo que hace después de sus horas de labor, la forma en que vive, cómo se divierte y medio de transporte que utiliza. Todos estos aspectos de la vida privada del trabajador son tomados también en consideración y a esto ha contribuido poderosamente el orden jurídico.

Otro factor importante también es el desarrollo cultural del operario; por la importancia que tiene la educación del intelecto y la formación del espíritu colectivo que integra la base de la clase social que se pretenda reunir y desarrollar.

El tránsito individual del medio rural al medio industrial; lo primero que se observa es que una población de escasa cultura en la materia constituiría un freno para el desenvolvimiento industrial, el ingreso por primera vez a una fábrica impone a los enjudiosos que hayan sido trasplantados del campo a la fábrica, nuevos marcos sociales porque exige de ellos cambios profundos de comportamiento, muchos de los cuales no se limitan al nivel de la actividad técnica sino que alcanzan a su formación mental y a su conducta personal

cambios o modificaciones que o bien acaban por transformar al campesino en obrero, o bien lo regresan a su estado de origen, por desgracia con intensas perturbaciones de carácter sociológico.

Efectivamente del pensarse en el profundo cambio que representa para el hombre del campo enfrentarse a nuevas condiciones de vida, a sujetarse a horarios estrictos, a descansos reglamentados

## **1.2. Sociología Jurídica.**

El propósito principal de la sociología jurídica es desarrollar el estudio en el que se relacionan los fundamentos del orden jurídico, las normas del cambio jurídico y la contribución del derecho para el cumplimiento de las necesidades y aspiraciones sociales. El interés especial de la sociología en estas materias, descansa en la acepción básica de que el derecho y las instituciones jurídicas son engendradas en una matriz social, respondiendo a las condiciones ambientales y a su vez afectándolas.

"Como en nuestra sociedad los cambios sociales se producen con una gran celeridad, ya que vivimos en una sociedad de transformación, para poder tomar conciencia del carácter inestable de la estructura de nuestra sociedad es necesario recurrir a la Sociología, la cual nos permite percatarnos de ello y esto hace que nuestras actitudes y nuestra conducta en relación con la sociedad se

encuentren en consonancia con ella. Sin los conocimientos que nos suministra la Sociología no es posible cobrar conciencia de la forma en que debemos instalarnos en el marco de referencia de la sociedad actual.<sup>7</sup>

Por medio de la Sociología, el estudio del derecho se relaciona con un número mayor de campos de investigación ya establecidos. En criminología la atención se fija en el carácter cambiante de la ley penal, los supuestos sobre los cuales descansa y la dinámica social de la imposición coactiva y las sanciones jurídicas. La Sociología Jurídica tiene fuertes vínculos con la Sociología Política, especialmente una relación común con la naturaleza de la autoridad legítima, las bases sociales del constitucionalismo, las violaciones al orden civil, la evolución de los derechos civiles y la relación entre las esferas públicas y privadas. Otras materias de especial importancia para la Sociología Jurídica son: las organizaciones e instituciones, las profesiones y el cambio social.

La Sociología es una ciencia que nació vinculada a la crisis que provocó la revolución francesa. El problema que se planteó Comte, su fundador, fue el de establecer las bases de una nueva sociedad que no debería estar fundada ni en el absolutismo de los reyes, ni en la ideología de la revolución francesa, sino en nuevas bases espirituales suministradas por la Sociología, la cual es Indudablemente una ciencia que servía a la Reforma Social, que se imponía como urgente en la medida en que era una consecuencia de la crisis que vivía la sociedad francesa en las primeras décadas del siglo XIX.

---

<sup>7</sup> AZUARA PEREZ, Leandro Sociología, 10ª ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1996, p. 2

La importancia de la Sociología en la actualidad es superlativa en virtud de que nuestra sociedad como la del fundador de aquella es una organización en la que palpita una crisis, sólo que de una mayor envergadura que la que originó su nacimiento.

Ahora bien, como la Sociología es una ciencia que se desarrolla en las épocas críticas, encuentra en nuestro tiempo un clima favorable para su desarrollo y auge, pero además de estos problemas tan importantes para la sociedad de nuestra época y de los cuales se ocupa la asignatura referida, se debe tomar en cuenta de que esta ciencia es de gran importancia, en tanto disciplina auxiliar, para el jurista, ya sea en su función de abogado litigante, de juez o de legislador, como de servidor público.

"La Sociología al estudiar la dimensión de la realidad social nos muestra su peculiar estructura concreta para la cual las normas jurídicas son creadas y en la cual van a operar. Precisamente para no caer en el error del racionalismo en el que frecuentemente incurre la actividad legislativa que parte de la idea de que basta legislar sobre una determinada materia para resolver los problemas que en ella se plantean, es necesario recurrir a la Sociología para que nos suministre los conocimientos pertinentes en relación con la sociedad concreta de que se trate y legislar de manera adecuada."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> CASO, Antonio. Sociología, 3ª. ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1993, p. 47

Por lo que toca a la actividad del abogado litigante, éste necesita conocer la estructura y funcionamiento de los tribunales, las formas de organizarse con los miembros de su misma profesión, las valoraciones sociales, los intereses existentes, las corrientes de opinión que influyen en la actividad del juez, y estos conocimientos sólo se los puede suministrar la Sociología y la Sociología Jurídica.

Por lo que hace a la labor del juez, este impartidor de la justicia debe conocer el medio social, que siempre es cambiante, en el cual se van a aplicar las normas jurídicas para que éstas funcionen de manera adecuada, debe indagar las corrientes de opinión pública dominantes, las cuales en cierto grado influyen en la interpretación de las normas jurídicas, debe investigar sobre las valoraciones sociales, en transformación constante, que van a influir en la interpretación de las normas jurídicas, y, en consecuencia, en su aplicación.

En fin, la Sociología General y la Sociología Jurídica constituyen preciosos auxiliares del legislador, del jurista práctico y del juez, en tanto que dichos profesionales tienen que ver con el proceso de creación de las normas jurídicas, con su interpretación y con su aplicación, en una sociedad.

Después de estos comentarios me es oportuno puntualizar lo siguiente respecto a la Sociología jurídica.

La situación general de las ciencias sociales, en relación con la ciencias naturales, es la de que presentan una penuria respecto de la delimitación de su esfera u objeto de estudio. La Sociología del Derecho no podría constituir una excepción en relación a la situación de referencia.

Precisamente la exposición del pensamiento de diversos autores, en lo que toca al objeto de estudio de la disciplina mencionada, pondrá de manifiesto la verdad del anterior aserto.

Dada la naturaleza del presente estudio, no es posible analizar exhaustivamente todo lo que en los diversos países se ha escrito sobre el tema que nos ocupa, sin embargo, se examinará al respecto de esto lo que han escrito algunos distinguidos pensadores pertenecientes a naciones en donde, en determinados círculos intelectuales, se ha dado una preocupación por la Sociología Jurídica.

Es pertinente aclarar, antes de entrar en materia, que cuando se habla del objeto de la Sociología Jurídica, se quieren significar los temas, los problemas de la disciplina mencionada.

El objeto de la Sociología del Derecho según el filósofo del derecho y sociólogo Luis Recaséns Siches. En su "Tratado General de Sociología", considera que son dos la serie de temas de los que se ocupa la Sociología del Derecho, a saber:

- "1. El estudio de cómo el derecho en tanto que hecho representa el producto de procesos sociales.
  
2. El examen de los efectos que el Derecho ya producido (de cualquier índole que sea) causa en la sociedad. Estos efectos pueden ser de varias clases: positivos, de configuración de la vida social, negativos, es decir, de fracasos; de interferencia con otros factores (económicos, religiosos, etc.), produciendo combinaciones muy diversas, e imprevistas algunas veces, de reacción, contribuyendo a formar corrientes adversas contra las normas vigentes, para derogarlas y sustituirlas."<sup>9</sup>

Por lo que toca al primer tema de la Sociología Jurídica, cabe decir que sobre los procesos sociales encaminados a la gestión del Derecho influyen una serie de factores, dentro de los cuales se pueden mencionar los siguientes: Las necesidades existentes en un momento dado, las creencias religiosas, las convicciones políticas y las morales, los sentimientos de justicia, los sentimientos de esperanza y de mejora de la sociedad existente, etc. Todos estos fenómenos son hechos sociales.

La sociología es ciencia natural, es decir, es una ciencia que explica exclusivamente hechos y lo hace a través de la causalidad formando sus leyes por medio de observación empírica.

---

<sup>9</sup> RICASSENS SICHES Luis. Sociología Edit. Porrúa, S.A. México, 1988, p. 582

Por lo que hace al segundo de los temas de la disciplina mencionada, se puede afirmar que los efectos que produce el Derecho una vez creado son diversos; positivos, es decir, la configuración de la vida social de acuerdo con el Derecho tomado como modelo; negativos, esto es, de fracaso en cuanto esta configuración; de interferencia en relación con otros factores, por ejemplo, religiosos, económicos, etc., de reacción contra las normas vigentes en un momento dado, con la finalidad de derogarlas y, en su caso, sustituirlas por unas nuevas.

Por nuestro interés, es de superlativa importancia exponer, aún cuando sea en forma breve, el desarrollo de la Sociología del Derecho de los Estados Unidos, ya que indudablemente en este país no sólo la Teoría Sociológica general sino las sociologías especiales han merecido la atención de los estudiosos, tanto dentro del ámbito de la investigación empírica, como dentro del cuadro de los conceptos teóricos.

Antes de penetrar en el pensamiento de algunos notables especialistas en el campo de la Sociología del Derecho, lo que hace al objeto o núcleo de problemas de que se ocupa esa disciplina, parece pertinente tener una idea somera, a manera de una visión panorámica, en primer término de lo que se entiende en Norteamérica por la primera aludida y, en segundo, de las diversas etapas por las que ha pasado esta disciplina en el país mencionado.

Por lo que hace al concepto de la Sociología Jurídica, "ésta debe ser considerada como un intento de ordenar lo que sabemos acerca de los elementos naturales de la vida social y conducir aquel conocimiento hacia una actividad conscientemente sostenida, dirigida por objetivos especiales e ideas. Entendida de este modo la Sociología Jurídica sigue un patrón similar al de la Sociología Industrial, al de la Sociología Política y al que la Sociología de la Educación."<sup>10</sup>

Por lo que se refiere a las distintas etapas por las que ha pasado la Sociología del Derecho, en su desarrollo en los Estados Unidos, cabe decir que son tres y de ellas nos ocuparemos a continuación.

"En la etapa primitiva, se trata de ensañar una determinada perspectiva sociológica y se trae a un área hasta ahora aislada, la del Derecho, una valoración de las verdades sociológicas de carácter básico y general, dentro de las cuales se puede mencionar la importancia de la pertenencia al grupo en relación con la conducta del hombre.

En esta etapa se produce una gran discusión teórica y el análisis de la experiencia diaria. Desde luego, en ella se da una investigación organizada, la cual tiene un valor mayor por sus efectos educativos que por cualesquiera otros."<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> AZUARA PEREZ, Leandro, Sociología, Edit. Porrúa, S.A. México, 1986, p. 258

<sup>11</sup> Ibidem

La mayor parte del trabajo teórico lo han realizado los científicos sociales europeos. Y la tarea consistente en ensañar una elemental y no muy complicada perspectiva sociológica para el análisis de las cuestiones jurídicas ha sido realizada por juristas norteamericanos influidos indudablemente por el pensamiento europeo y por los jueces más idóneos para ese efecto, que son los de la apelación.

En la segunda etapa o estadio se encuentra la influencia del técnico en Sociología. Este estadio se caracteriza por una dedicación fervorosa al estudio de los detalles y por un deseo sincero de servir. En esta etapa, el sociólogo busca algo más que comunicar una perspectiva de tipo general. Aquel profesional, al investigar profundamente la Sociología Jurídica, presta una ayuda valiosa para la solución de sus problemas y muestra las específicas ideas y técnicas sociológicas.

El propósito fundamental, en el estadio de que se trata, es el de aplicar el análisis sociológico a los problemas particulares que plantean tanto la doctrina como las instituciones jurídicas.

En el tercer estadio se encuentran dos características fundamentales a saber: autonomía intelectual y madurez. En este estadio se avanza en relación con el segundo, en virtud de que el sociólogo sin rechazar el papel del técnico, va más allá de la función que desempeña éste y se encamina a la realización de los objetivos y de los principios que orientan su actividad.

Resumiendo lo anterior se puede definir la Sociología Jurídica como el estudio de la plenitud de la realidad social del Derecho, que pone los géneros, los ordenamientos y los sistemas del Derecho, así como sus formas de comprobación y de expresión en correlaciones funcionales con los tipos de cuadros sociales apropiados; investiga al mismo tiempo las variaciones de la importancia del Derecho, la fluctuación de sus técnicas y doctrinas, el papel diversificado de los grupos de juristas y, finalmente, las regularidades tendenciales de la génesis del Derecho y de los factores de éste en el interior de las estructuras sociales, globales y parciales.

“Es conveniente explicar el sentido en que Gurvitch emplea algunos términos fundamentales incluidos en su definición de Sociología del Derecho. Por el término de géneros del Derecho se debe entender la distinción que se establece entre ellos según su carácter interno; así, por ejemplo, la distinción entre Derecho social y Derecho interindividual se da sobre la base de que en el primero la idea del todo entendida como el nosotros de un grupo, una clase, una sociedad global, interviene en forma directa en el entrelazamiento de las pretensiones y deberes; y en segundo, el todo no figura en el encadenamiento de las pretensiones y los deberes”.<sup>12</sup>

Estos géneros se subdividen en subgéneros, por ejemplo, el Derecho Social en: Derecho de la masa, de la comunidad y de la comunión. Se

---

<sup>12</sup> GURVITCH, Georges. Problemas de la Sociología del Derecho, Edit. Kapeluz, México, 1985, p. 218

entiende por ordenamiento jurídico la jerarquía y equilibrio de los géneros de Derecho, tales como el del Estado, el Sindical, el Eclesiástico, el Agrario.

Por sistemas de Derecho se debe entender no sólo la combinación, sino también la jerarquización de los diversos ordenamientos jurídicos que se presentan en las sociedades globales, así por ejemplo: el Derecho de la sociedad arcaica, el Derecho de la sociedad teocrático-carismática, el Derecho de la sociedad patriarcal, el Derecho de la sociedad feudal, el Derecho de la sociedad comunista.

En lo que se refiere a las formas de Derecho deben entenderse por ellas las diversas maneras de afirmar y comprobar el Derecho, así como de expresarlo. Por otra parte, hay que caer en la cuenta de que existe una independencia entre las formas de Derecho y sus géneros, los ordenamientos jurídicos y los sistemas de la misma índole, esto es, que los mismos géneros, ordenamientos y sistemas de derecho pueden comprobarse y expresarse de la misma manera.

Por ejemplo, el Derecho Social independiente del Estado, puede expresarse de una manera organizada o no organizada, y afirmarse por medio de procedimientos fijados de antemano (estatutos, convenciones colectivas, costumbres, etc.); puede formularse ad hoc o hallarse por intuición; del mismo modo, el Derecho interindividual o intergrupual admite la mayoría de estas formas.

"Parece pertinente caer en la cuenta, en relación con estas ideas de Gurvitch, que él distingue la existencia del Derecho en sí mismo de las formas de su expresión y comprobación. Aquí se advierte el pluralismo jurídico de este autor, el cual se manifiesta ante todo en que hay género de Derecho, órdenes jurídicos y sistemas de Derecho y en que las posibilidades de su expresión y comprobación son diferentes.

Gurvitch, no se plantea el problema de probar la existencia del Derecho en General, sino de las maneras distintas en que éste se expresa, lo cual conduce a un pluralismo jurídico y a la pérdida de un punto de vista unitario en la fundamentación del Derecho."<sup>13</sup>

La tercera tarea de la Sociología del Derecho consistiría en investigar la variación de las técnicas en virtud de las cuales se sistematiza el Derecho en función de las sociedades globales. A esto podría agregarse el enfoque desde un punto de vista sociológico de sus teorías y doctrinas, las que constituyen algunas veces sublimaciones, esto es, ideología jurídicas.

La cuarta tarea de la disciplina que nos ocupa sería estudiar el papel variable de los juristas en la vida del Derecho y en la de la sociedad, del Estado, de la Iglesia, de los sindicatos, etc.

---

<sup>13</sup> Cfr. MEDINA CHAVARRIA, José. Sociología Contemporánea. cuarta. ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1994, p. 143

Por último, la quinta tarea de nuestra ciencia consiste en el estudio genético de ciertas regularidades tendenciales en el desarrollo del Derecho así como de sus factores:

1.- Tendencia hacia la transformación del Derecho dentro de las sociedades globales. 2. Tendencias hacia la unión o separación de las demás reglamentaciones sociales. 3. Tendencia hacia un aumento o disminución de la importancia del Derecho, o bien hacia su eficacia o ineficacia. 4. Los factores de estas tendencias se deben buscar en el aspecto morfológico, en las actividades económicas, en la religión, en la psicología colectiva, etc.

### **1.3. Teoría de los Grupos Sociales.**

Dentro de los tipos de grupos sociales se puede considerar a los primarios y a los secundarios. "Los primeros son aquellos que presentan relaciones de intimidad ante sus componentes que no se dan ente los segundos. El grupo primario es aquel en que se da una íntima asociación afectiva y relaciones frente a frente por ejemplo: el grupo de amigos, el de juego, en ciertos casos el de los vecinos. El prototipo del grupo primario es la familia."<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> AZUARA PEREZ, Leandro. op. cit. p. 139

Las relaciones dentro de un grupo primario son: personales, espontánea, frecuentemente de una larga duración, se basan en determinadas expectativas difusas, recíprocamente generalizadas, con obligaciones perfectamente determinadas y precisas.

La cohesión del grupo primario se mantiene por el valor intrínseco de las relaciones que se establecen entre sus integrantes, más que por los roles o papeles sociales que desempeñan éstos. Lo intrínseco de la relación sustituye aquí al concepto de función de los integrantes de los grupos primarios.

Esto se puede advertir muy claramente en el ejemplo, al que nos hemos referido, de la familia en la cual lo intrínseco de la relación es lo que mantiene la cohesión del grupo; mientras que en una fábrica son los roles que desempeñan los integrantes, lo que le da unidad y estabilidad a este tipo de grupo social.

Cuando la cohesión del grupo se mantiene gracias a los roles o papeles sociales que desempeñan sus integrantes, no a la íntima asociación de sus miembros, estamos en presencia de un grupo secundario.

El factor preponderante en un grupo secundario es la organización la cual le da estabilidad, y que cada una de las obligaciones de sus miembros se encuentran delimitadas y precisadas. Por ejemplo: en una fábrica cualquiera (textil, automotriz, electrónica, etc.).

"Töennies afirma que hay dos categorías sociológicas: la comunidad y la sociedad. Y considera los dos conceptos fundamentales de la Sociología. Ahora bien, la comunidad es orgánica, en ella entra el individuo vinculado, por una solidaridad en la cual él no ha intervenido para su creación. Entra el individuo a formar parte de la comunidad, movido por impulsos naturales, por una voluntad esencial, por ejemplo: la familia, la confraternidad, la camaradería, la nación.

La esencia de las relaciones comunitarias es descrita por Töennies de la siguiente manera: Las relaciones comunitarias, no suponen previamente la igualdad formal y la libertad de las personas que en ellas viven; antes al contrario, existen en gran parte por razón de determinadas desigualdades naturales: entre los sexos, entre las edades, entre las distintas fuerzas físicas y morales, tal como se dan en las condiciones reales de la vida.

Pero por otra parte se aproximan al tipo ideal racional del pacto por la igualdad o semejanza suficiente de esas condiciones vitales, o sea, por la igualdad del sexo, la aproximada igualdad entre las edades, y la semejanza entre las fuerzas físicas y morales, tal como se manifiestan en el temperamento, en el carácter y muy especialmente en el modo de pensar. Pero aún en estos casos, el supuesto psíquico de tales relaciones lo constituyen todavía el agrado mutuo, la recíproca habituación y la conciencia del deber recíproco."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> AZUARA PEREZ, Leandro, op. cit. p. 64

Estas relaciones sociales tienen, pues, su origen normal en el sentimiento y conciencia de esa dependencia mutua que determinan las condiciones de vida comunes, el espacio común y el parentesco; comunidad de bienes y males, de esperanzas y temores.

Los grupos sociales se clasifican en organizados e inorganizados.

Los primeros pueden encontrarse vinculados en función de un solo lazo o vínculo central casual o en función de una pluralidad de vínculos.

Los grupos formados en función del vínculo biosocial como la raza y el sexo, y los grupos socio-culturales como los ocupacionales, los económicos, los políticos, los religiosos, son grupos unidos en función de un solo vínculo. Al lado de este tipo de grupos se encuentran los grupos organizados multiligados, o sea, aquéllos en los cuales sus miembros están unidos por dos o más lazos, por ejemplo: la familia, la Iglesia y el Estado.

Los segundos son aquellos que carecen de una estructura normativa, que los constituya, ejemplos: el auditorio, el público y la multitud. A continuación se tratará de las características de este último grupo social inorganizado.

La multitud constituye el más inestable de los grupos sociales no organizados.

En sentido amplio se entiende por multitud la reunión transitoria e inestable de un conjunto de seres humanos en un mismo lugar, entre los cuales, en virtud de que coinciden en el mismo sitio, se desarrollan fenómenos interactivos y ciertas formas de comportamiento comunes, sin que por ello sus integrantes formen una unidad social, así: las gentes que transitan por una determinada calle, o las personas reunidas al azar en un determinado parque público.

Se dan procesos de interacción aún cuando sean leves entre los sujetos que forman la multitud en sentido lato: se miran, se evitan.

En sentido estricto se entiende por multitud: la reunión de seres humanos que forman una unidad transitoria e inestable. Para ilustrar el concepto anterior se recurre a un ejemplo: las manifestaciones públicas ya que los manifestantes se encuentran vinculados por un mismo fin y en función de éste se dan los procesos de interacción respectivos que le confieren unidad a este tipo de grupo social, aun cuando sea inestable y transitoria.

Por lo que toca en lo concerniente a este estudio el grupo social, por autonomasia es el sindicato, por lo que se pasará a definir qué es un sindicato de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, el sindicato es "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Se puede decir que el movimiento obrero dio origen al sindicalismo, pero cómo son y cómo funcionan las asociaciones sindicales; cuando son débiles más ricas en entusiasmo que en miembros no tienen la seguridad material y moral que podrían permitirles contemplar con serenidad el descubrimiento de los misterios de su organización interna; temen quizás con razón perder su prestigio mítico y su fuerza de propaganda. Cuando son poderosos y prósperos pueden sentirse vulnerables en la medida en que se ven obligadas para actuar y triunfar a entablar relaciones estrechas con el mundo patronal y de la política y traicionar así, de cierta manera al menos su ideal oficial. Por supuesto sus dirigentes pueden comprender el interés que podría obtener para ellos una toma de conciencia precisa de las necesidades de sus miembros, del funcionamiento de su aparato sindical y del papel que su organización desempeña en la fábrica en la profesión y en la sociedad.

Pero porque se dice que el movimiento obrero da origen al sindicalismo, en un nivel más profundo puede observarse que el movimiento obrero al menos tal como se conoce en nuestro país es de naturaleza ambigua. Puede considerársele como la reacción de un grupo social particular ante las transformaciones que aportó la industrialización, pero también por una parte como un tipo de organización con un papel en la vida económica y social actual y al mismo tiempo su estructura y leyes propias de funcionamiento y por otra parte como un factor de cambio en toda la sociedad, un instrumento privilegiado para la transformación del mundo. Se distinguirán cinco puntos de vista complementarios

que corresponden a los aspectos diversos y a veces contradictorios del movimiento obrero:

1. El punto de vista genético ¿a qué necesidades responde el movimiento obrero, cómo se ha desarrollado y por qué?.

2. El punto de vista estructural: ¿qué tipo de organización es el movimiento obrero?. ¿Cómo se distribuyen las funciones y los poderes?

3. El punto de vista funcional: ¿cuáles son las funciones del movimiento obrero en la sociedad global y cómo las cumple?.

4. El punto de vista ideológico: La importancia del resorte ideológico en el movimiento obrero es considerable ¿por qué?.

5. El punto de vista del cambio: El movimiento obrero no es sólo una de las piezas indispensables del equilibrio social, sino también un factor original nuevo que constituye para la sociedad en su conjunto un factor de cambio

#### a. El Punto de Vista Genético.

Existen dos interpretaciones y una puede calificarse como la interpretación heroica. Esta interpretación atribuye consciente o inconscientemente todo el mérito del nacimiento del movimiento obrero a seres excepcionales, los apóstoles y los mártires de la nueva fe los militantes.

La segunda interpretación marxista ortodoxa es una tendencia que ha dominado el estudio del movimiento obrero y esta interpretación dice que todo

se explica en función de los fines últimos que el desarrollo de la acción obrera prepara inevitablemente; esto es la toma del poder tanto político, económico y social, por la clase obrera.

El punto de vista estructural contempla tres grandes principios de organización, que son posibles: territorial, profesional o industrial. Los sindicatos pueden agruparse en células territoriales -todos los obreros de una misma localidad- o -en células profesionales-, - todos los obreros de un mismo oficio- o - en células industriales- todos los obreros pertenecientes a la misma industria-. Por supuesto siempre se combinan diversos principios. La toma en consideración de las anteriores clases de organización permiten comprender por qué se ha dado en algunas áreas territorialmente hablando y en algunas ramas de la industria una alta concentración de poder en los sindicatos que es un fenómeno general en nuestra sociedad y que afecta por contra golpe al movimiento obrero, porque al concentrarse gran poder en manos de los dirigentes sindicales dichos dirigentes sindicales en casi todos los casos han tomado al sindicato como algo propio única y exclusivamente para intereses personales, por lo tanto no es raro que las relaciones entre las masas y dirigentes se encuentren deterioradas.

El punto de vista funcional, en nuestra sociedad se adopta en general un punto de vista jurídico, económico, práctica muy común, la función esencial de los sindicatos es la negociación colectiva es decir la discusión de los salarios, las condiciones de trabajo y eventualmente cualquier problema que pueda relacionarse con estos.

El punto de vista ideológico, la primera observación que se impone a este respecto es que todos los movimientos obreros en los países occidentales y en los países subdesarrollados como el nuestro, han comenzado siempre por un período de ideología revolucionaria, las formas mismas de la ideología han podido variar. Pueden distinguirse tendencias opuestas anarquistas y estatistas; pueden encontrarse rasgos conservadores de apego al pasado, un mito del retorno a la edad de oro, bajo una apariencia progresista. Pero estas diferencias son en definitiva accesorias, siendo lo esencial la violenta impugnación del orden establecido y la esperanza, igualmente violenta, de transformar inmediatamente al mundo. Debe observarse en las sociedades más evolucionadas y en función del éxito mismo de las organizaciones sindicales, un debilitamiento general aún en épocas de crisis, del aspecto revolucionario de la ideología sindicalista, pero al mismo tiempo su persistencia en las organizaciones que parecen mejor integradas al orden establecido.

El movimiento obrero como factor de cambio, no es sólo un producto de la sociedad donde se desarrolla, producto cuyas determinantes pueden advertirse en detalle: es también un aporte original, una fuerza que actúa a su vez sobre la sociedad, modificándola.

Actualmente los sindicatos para algunos tratadistas son considerados simplemente como coaliciones de vendedores de la fuerza de trabajo, que se esfuerzan por obtener el mejor precio en el mercado. Esta concepción puramente económica es por supuesto teórica: aún el sindicalismo de

negocios no puede vivir sino sostenido por una solidaridad y una ideología no económicas. Hay un profundo abismo entre el orden social nacido de la revolución de 1910 y la reivindicación obrera, que penetra frecuentemente el orden político pero de manera mucho más convencional que real. El desarrollo de las organizaciones sindicales en nuestro país se ha dado casi siempre a una minoría elitista privilegiada en relación con la gran masa proletaria atrasada. Los sindicatos no pueden ser pues sino muy parcialmente los representantes de la masa explotada.

#### **1.4. Grupo Social.**

Se entiende por grupo social "el conjunto de personas cuyas relaciones se basan en una serie de roles o papeles, que se encuentran interrelacionados; que participan en un conjunto de valores y creencias, y que además, son conscientes de sus valores semejantes y de sus relaciones recíprocas. Asimismo, los miembros del grupo, deben tener la capacidad de diferenciarse a sí mismos frente a los miembros de otros grupos sociales."<sup>16</sup>

Para entender lo anteriormente expuesto se recurre al siguiente ejemplo de la familia: en esta se encuentran los elementos del grupo social en

---

<sup>16</sup> AZUARA PEREZ, Leandro, op. cit. p. 63

virtud de que se presenta una interacción regulada por determinados patrones de conducta, existen valores y creencias compartidos, o bien semejantes.

Después de haber hecho el análisis de las multitudes en tanto grupos sociales que presentan determinadas características, y dentro del tema amplio de teoría de los grupos sociales se tratará a continuación de la teoría del grupo de referencia.

Esta teoría constituye, una contribución importante al moderno estudio de la Sociología, en virtud de que resume asociaciones y lealtades diferentes, y desde luego facilita el estudio de lo que la Teoría Sociológica conoce con el nombre de percepción selectiva. Esta teoría es un instrumento que sirve para abarcar la diversidad y carácter dinámico del tipo de sociedad en que vivimos.

El grupo de referencia no debe ser indenticado con el grupo ajeno, o sea, con la no pertenencia a un grupo, porque el grupo de referencia presupone además de la existencia del grupo ajeno, la orientación de la conducta hacia otro grupo, cuyos valores son internalizados por los miembros de grupo propio.

Precisamente son los problemas planteados en torno de este hecho de la orientación hacia otros grupos, lo que constituye el centro mismo del interés de la teoría del grupo de referencia, Así, por ejemplo un individuo que

pertenece a la clase media no toma las valoraciones y la conducta de su propia clase sino las de la clase alta; toma los símbolos de status de esta clase, y no los de la suya. Tales símbolos pueden ser, los de la clase alta, la posesión de una residencia lujosa y de un automóvil ostentoso.

Se puede afirmar válidamente que no hay fronteras rígidas según las cuales se separan los intragrupos de los extragrupos, los grupos propios y los grupos ajenos; ante civiles los militares se pueden considerar a sí mismos y además, ser considerados como un intragrupo; pero si varía el contexto, entonces los hombres sujetos a reclutamiento pueden considerarse asimismo y ser considerados como un intragrupo frente de los oficiales como miembros del intragrupo más amplio; el ejército.

Resumiendo lo anterior, se puede decir que el grupo social, tiene un sello distintivo que lo distingue de los demás y que a su vez los asemeja con su grupo social originario.

### Teoría de los Grupos.

Papel del grupo en el trabajo, para el autor Elton Mayo "reconoce que el hombre animal social y esencialmente ocupado por el trabajo no puede expresarse ni desarrollarse sino en la colectividad donde ejerce su actividad profesional. No es pues, ni en la familia ni en el Estado (demasiado lejano e

impersonal), ni en los grupos espirituales (iglesia logia masónica) donde puede realizarse el individuo."<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> FRIEDMANN, Georges, op. cit. p. 25

## **CAPITULO 2 LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

### **2.1. Concepto.**

La prima de antigüedad es un derecho que se les otorga a los trabajadores de planta a partir del año de 1970, y esta se le otorga a los trabajadores que renuncien de manera voluntaria a la empresa, así como también a los trabajadores que cometan una falta grave.

Es una remuneración a la que tienen derecho los trabajadores de planta, y es una prestación autónoma que se genera con el sólo transcurso del tiempo, a continuación se vertiran algunos conceptos para la mejor comprensión del tema.

El jurista Francisco Ramírez Fonseca vierte el siguiente concepto sobre la prima de antigüedad: "... es la suma de dinero que recibe un trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también

la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada.”<sup>18</sup>

Para el laboralista Miguel Borrel Navarro, la prima de antigüedad es: “... una prestación laboral, independiente a cualquiera otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario máximo para calcular la Prima de Antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.”<sup>19</sup>

La Ley Federal del Trabajo sobre la Prima de Antigüedad señala lo siguiente:

“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 paga a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan

---

<sup>18</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Edit. Librería Font, S.A. Guadalajara, Jalisco, México, 1978, p. 37

<sup>19</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Sista, 4ª. ed. México, 1994, p. 183

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

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

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

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

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

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

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

Las principales características de la prima de antigüedad son las siguientes:

- 1) Sólo se debe pagar a los trabajadores de planta, ya que así lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, e interpretando a contrario sensu la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación. Así se hace necesario señalar el concepto de trabajador de planta.

“El trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto, y en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. op. cit. p. 45

- 2) Siempre se debe de pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la localidad.

En cuanto al monto del salario tampoco hay duda; la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, nos remite a los artículos 485 y 486 que señalan lo siguiente: "la cantidad que se tome como base para el pago... no podrá ser inferior al salario mínimo", y que "... si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la área geográfica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en diferentes áreas geográficas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a setenta pesos, se considerará esta cantidad como salario mínimo."

- 3) Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, es despedido con causa justificada o injustificada, tiene derecho a la prima a partir del día 1° de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la ley que la creó.

La prima de antigüedad es una prestación que la Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que, el derecho a ella, nace y se acrecienta a partir de la fecha en que entro en vigor la ley.

- 4) Si el trabajador se retira voluntariamente de su empleo y tiene menos de 15 años de servicios, no tiene derecho a la prima.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta un criterio distinto. Según el cual, la antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de la renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador.

La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicio.

5) Si el trabajador tiene más de 15 años de servicios y se retira voluntariamente, tiene derecho a la prima, por jurisprudencia, desde el momento en que empezó a prestar sus servicios en la empresa.

6) En el caso de fallecimiento, los deudos del trabajador tienen derecho a la prima desde la fecha en que el trabajador empezó a laborar en la empresa, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

En este punto cualquiera que haya sido la antigüedad del trabajador fallecido, sus beneficiarios tienen derecho a cobrar la prima

computándose toda la antigüedad del trabajador, sin importar que la fecha de ingreso haya sido anterior o posterior al 1° de mayo de 1970.

- 7) En caso de que un trabajador no tenga el año de servicios cumplidos, tiene derecho al pago proporcional de la prima de antigüedad.

De lo anteriormente expuesto se puede señalar que la prima se paga, en los supuestos de la ley, a los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo, a los que se separan por causa justificada, a los que son separados de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, y, en de caso muerte del trabajador, a las personas que menciona el artículo 501 de la ley. Es decir; la prima se paga en los supuestos: renuncia del trabajador, rescisión del contrato y muerte; en el entendido de que, por despido se debe entender el despido justificado o injustificado y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador por causa imputable al patrón.

Se puede considerar que la renuncia es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón. Lo que sucede es que la renuncia surte efectos aunque el patrón no la acepte, pues bien se sabe que a nadie se puede obligar a que preste servicios sin su pleno consentimiento; y esto no en aplicación del artículo 5°. Constitucional, que como garantía individual constituye un derecho subjetivo

público oponible al Estado, sino en los términos de los artículos 32 y 40 de la ley en comento que establecen derechos oponibles al patrón y que nos dicen, respectivamente, que “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona” y que “los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

## **2.2. Razones Socioeconómicas.**

Surge este como otro de los muchos derechos de los trabajadores consignados en la Ley Federal del trabajo a favor de aquellos. La prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo, que como es sabido, constituye primero Ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contenían, con diferentes nombres, esta institución, como la textil, la automotriz, la hulera, la siderúrgica, la petrolera y la ferrocarrilera, entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la Nueva Ley Federal del Trabajo se incluyó la institución que ya existía dentro de la contratación colectiva indicada.

Por la importancia que tiene, a continuación se transcribe algunos párrafos de la Iniciativa, en relación con este tema: "ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria.

Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades, por lo que podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones

óptimas por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.”

### **2.3. En diversos Contratos Colectivos.**

Para entender el presente tema se empezará por definir qué es el Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, el Diccionario Jurídico Mexicano, vierte el siguiente concepto: “Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”<sup>21</sup>

“El contrato colectivo es el convenio creador del derecho autónomo que se impone a la asociación obrera, a sus miembros y al empresario; es la

---

<sup>21</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, S.A. México, 1998, p. 695

normación interpretativa para las relaciones entre los trabajadores miembros de la asociación sindical y al empresario.”<sup>22</sup>

Para el Laboralista Miguel Borrel, el Contrato Colectivo de Trabajo es “el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.”<sup>23</sup>

Según el concepto más antiguo con notables influencias religiosas el trabajo no era más que una expiación, un castigo, percibiéndose un desprecio absoluto por el trabajo físico así como para quienes lo realizaban.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, se inicia una época decisiva en la época del trabajo; el desarrollo de grandes industrias va acompañado por el surgimiento de la clase obrera, pero a su vez, la explotación del hombre alcanza su más alto grado de deshumanización, es decir, la utilización de formas naturales como el viento, el agua o vapor, en lugar de la fuerza muscular del hombre, fue el primer gran fenómeno de la llamada Revolución

---

<sup>22</sup> CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TII, 7ª, ed, Edit. Porrúa, México, 1993, p. 385

<sup>23</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 391

Industrial. Con esta surgen cinco elementos que han de caracterizar a las sociedades industriales:

- a) Los novísimos instrumentos de producción máquinas y fábricas.
- b) La burguesía como propietaria de los medios de producción.
- c) El proletariado que trabaja manejando las máquinas.
- d) El salario precio del trabajo del obrero.
- e) El capital producto del trabajo concentrado y manejado por propietarios de los medios de producción.

Como consecuencia de la industrialización se inician las migraciones en masa del campo a las ciudades. Resultado de este proceso es la reducción de los salarios y el predominio del desempleo. Casuchas miserables, centros de trabajo antihigiénicos, promiscuidad, miseria, dolor, enfermedad y muerte, forman el triste marco de las primeras ciudades industriales.

La proletarización se presenta en horizontes llenos de dificultades. En su conjunto los obreros viven durante las fases del desarrollo industrial una situación por demás conflictiva y difícil, apoyada en la apología del liberalismo económico: la igualdad de los hombres entre sí, y el dejar hacer dejar pasar, que dio origen a la no intervención del Estado en el desarrollo económico. Esta situación puede resumirse así: malas condiciones en las fábricas, excesiva duración de la jornada de trabajo, inseguridad en el empleo, salarios insuficientes desamparo absoluto ante las enfermedades, el paro y la vejez, explotación inicua

del trabajo de mujeres y niños; todo ello derivado de los principios de una economía, a la que en su afán de ganancia y utilidad poco le importa el ser humano. Ante tales circunstancias el proletariado se encontró sin medio de defensa.

Casi simultáneamente el cientificismo desarrolla una nueva moral del trabajo, no piensa propiamente como el socialismo en un cambio radical de la sociedad, sino el progreso de la ciencia y la técnica, proclamando el advenimiento de un orden racional en donde el trabajo se constituya en el mejor bien de la humanidad y el progreso. Gracias a estas influencias y a las presiones de las asociaciones obreras a fines del siglo XIX.

La prima de antigüedad no se contempla, ya que a principios de la Revolución Industrial, a los trabajadores no se les daba ningún tipo de prestaciones, para ello se tuvieron que dar diferentes luchas para conquistar derechos laborales, que el Estado y los patrones les reconocieron a los obreros.

“Para ello en nuestro país también se dieron, tal el es caso de Cananea y Río Blanco, en la época de Don Porfirio Díaz, donde los obreros eran vilmente explotados, en la industria, y se hacen manifestar, pero cabe mencionar que durante este período la industria era incipiente en nuestro país, ya que apenas se empezaba su industrialización.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> RUIZ DE CHAVEZ, Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo, Reseña Histórica, Mecanismos Jurídicos y Prácticas de su ejercicio en México, Edit. Sep. México, p.29

Tal movimiento originó la creación del artículo 123 Constitucional, en donde se consagraron los mínimos derechos que tenía un trabajador, este artículo dio origen a la Ley Federal del Trabajo, en los años treinta del siglo pasado.

Cabe mencionar que en dicho ordenamiento jurídico se contemplan únicamente los derechos mínimos del trabajador, es por ello que los sindicatos han logrado en los contratos colectivos mayores prestaciones para los trabajadores, tal el caso de la prima de antigüedad, que tiene su origen en los contratos colectivos, que la contemplaban como una prestación de la empresa hacia los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, la retoma y la plasma como un derecho obligatorio que la empresa debe de dar a los trabajadores, después de que hayan prestado cierta cantidad de años a su servicio.

Esta prestación se integró en 1970, como resultado de negociaciones con diversos sindicatos, es por ello que hoy en día, las empresas deben darla a todos sus empleados.

La razón por la cual se procede al análisis del Contrato Colectivo del Seguro Social y otros contratos colectivos y contrato-ley que aquí se señalan, es porque es pertinente la comparación de como la prima de antigüedad se encuentra contemplada en dichos pactos colectivos en relación a como se contempla en la Ley Federal del Trabajo; encontrándose que en los contratos

colectivos que a continuación se mencionaran la prima de antigüedad en muchos de los casos se encuentra aumentada y su forma de pago se lleva a cabo muchas de las veces, aún cuando el trabajador se separe de su fuente de trabajo voluntariamente; por lo tanto es importante resaltar que el origen de la prima de antigüedad lo fueron los contratos colectivos que la contemplaban antes de que la Ley Federal del Trabajo de 1970 la regulará en el artículo 162.

A continuación, se hace mención de como se contempla la prima de antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social, y los trabajadores al servicio de dicho Instituto a partir de 1995 a 1997.

#### Cláusula 54. Separación.-

Las partes convienen en regirse por las disposiciones de las cláusulas siguientes, para el caso de separación de trabajadores de los puestos que ocupaban.

#### Cláusula 55.- Rescisiones de Contrato.

Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá substituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.

Cláusula 55 Bis.

Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, este deberá ser citado, para rendir su declaración con treinta y seis horas de anticipación, sin que se computen los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna o acumulada debiéndose señalarse en el citatorio el motivo de la investigación.

Cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará Pliego de Comisión y Viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

Cláusula 56.- 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 150 días de salario de la última categoría desempeñada a la fecha de su separación por concepto de indemnización y 50 días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año, como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y las demás prestaciones económicas que el Instituto adeudare al trabajador y que señale este Contrato. Mientras la indemnización y la antigüedad no sean pagadas, el trabajador percibirá salarios vencidos.

A las mismas prestaciones tendrá derecho, en los casos que el Instituto no cumpla con reinstalarle en su puesto, a virtud del laudo definitivo pronunciado por la junta, cuando esta condenare a la reinstalación o cuando el instituto negare someter sus diferencias al arbitraje sin perjuicio de las demás prestaciones a que tuviera derecho. Si un trabajador es separado injustificadamente y demandare la reinstalación, el Instituto se obliga además de al cumplimiento del laudo de autoridad competente, al pago de noventa días del sueldo tabular vigente a la fecha de la separación.

Así mismo, el Instituto se obliga a reinstalar en su puesto, al trabajador que haya sido separado por efectos de determinación de autoridad, en términos de la ley aplicable, cuando en virtud de haberse emitido resolución definitiva de autoridad competente, se deje insubsistente la determinación que haya motivado la separación del trabajador.

#### Cláusula 57. Separación por Invalidez.

En el caso de que los trabajadores sean separados por invalidez, el Instituto, independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro Social y el régimen de Jubilaciones y Pensiones, les cubrirá, al tiempo de la separación, ciento cincuenta días de sueldo tabular, más las demás prestaciones económicas contractuales que se adeuden al interesado y la prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 58. Despido Justificado.

En el caso de despido justificado el Instituto pagará al interesado lo que le adeudare por vacaciones, aguinaldo, salarios, horas extras y demás prestaciones a que tuviere derecho, hasta el momento de la separación conforme a las Cláusulas relativas de este Contrato, las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo y la prima de antigüedad que la propia ley señala.

Cláusula 59. Renuncias.

El trabajador de base que renuncie a su puesto, con una antigüedad mayor de 15 años, recibirá del Instituto doce días de salario por cada año efectivo de labores en puestos de base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda. Los trabajadores con menos de quince años de antigüedad en el servicio, recibirán del Instituto doce días de salario por cada año efectivo de servicios y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le correspondan, sin que el pago de antigüedad pueda exceder del importe de tres meses de salario computados a razón del que disfrute del trabajador en el momento de su renuncia.

Cláusula 59 Bis. Separación por Jubilación por años de Servicios.

A la separación del trabajador con motivo de su jubilación por años de servicios, pensión de cesantía en edad avanzada o vejez el Instituto le pagará como prima de antigüedad, el importe de doce días de salario, por cada año efectivo laborado y la parte proporcional correspondiente a la fracción de año, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor de 15 años.

Los trabajadores que se separen por las mismas causas, con menos de quince años de antigüedad en el servicio, recibirán del Instituto doce días de salario por cada año de servicios, sin que el pago de la antigüedad pueda exceder del importe de tres meses de salario, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento que le sea otorgada la pensión de cesantía en edad avanzada o vejez.

Así mismo les cubrirá todas y cada una de las prestaciones que les adeudare, por concepto de salarios, partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro y todas aquellas a que tuvieren derecho de conformidad a las cláusulas relativas al presente contrato.

#### Cláusula 60. Readmisión.

El Instituto se obliga a readmitir por conducto del sindicato, para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, a sus trabajadores que haya quedado lesionados por haber sufrido un riesgo de trabajo al servicio del propio Instituto, pero que estén capacitados para el trabajo normal de que se trate.

En segundo lugar se precisa como contempla la prima de antigüedad el Contrato Colectivo de Trabajo, que rigió las relaciones obreros patronales de 1998 a 1999, entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito,

empleados de oficina similares y conexos de la República Mexicana y el Fideicomiso de riesgo compartido.

Contemplándose en el Título V el Derecho de Antigüedad y la Cláusula 50 señala lo siguiente: "Los trabajadores de base gozarán de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 51.- Todo Trabajador que haya cumplido cinco años de servicio en el "Fideicomiso", tendrá derecho a que se le retribuya con la cantidad de quince pesos mensuales por concepto de la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad contemplada en el Contrato Ley vigente en la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados de 1997 a 1999, contempla lo siguiente:

## Título VII

### Separaciones y Sanciones

"Artículo 71.- Para cualquier indemnización, las empresas se obligan a cubrirla sujetándose a lo que marca el artículo 89 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. En caso de trabajadores destajistas, se tomará como base el salario promedio obtenido en las últimas cuatro semanas, tomándose en consideración el precepto citado en el presente artículo.

“Artículo 72.- Cuando la empresa desplace al trabajador de su clasificación, por implantación de nueva maquinaria de nuevos procedimientos de trabajo, o por falta de producción deberá comunicarlo por escrito al sindicato, y aquel percibirá, además de los cuatro meses de salario el equivalente a veinte días por año de servicios prestados, a razón del salario promedio de las cuatro semanas anteriores. El desplazamiento se hará entre los trabajadores más nuevos salvo que exista uno o más trabajadores con mayor antigüedad de esta clasificación que solicitan retirarse en cuyo caso, empresa y sindicato verán las posibilidades de que estos últimos formen parte de los desplazados o los sustituyan. Determinando él o los trabajadores que vayan a ser reajustados, no podrán rehusarse a recibir el importe de la indemnización fijada; así mismo en los términos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, serán tomados en consideración para formar parte del grupo de trabajadores eventuales, como de nuevo ingreso siendo últimos en el escalafón de los suplentes.

**Artículo 73.- Para los casos de indemnización, las empresas pagarán tres meses, y veinte días de salario por cada año completo de servicios prestados ininterrumpidamente. La fracción de año de esta indemnización u otras se liquidará proporcionalmente. Para estos mismos casos las empresas incluirán el porcentaje del ahorro señalado en el artículo 118 del presente contrato.”**

Artículo 118.- Las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores el 13.0% del salario devengado durante el año por concepto de fondo de ahorro. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por el 13.0% aquí pactado deberán serle entregadas al mismo tiempo que la raya correspondiente al segundo período de vacaciones o al momento de dejar de prestar sus servicios a las empresas, trátase de trabajadores eventuales o de planta.

Artículo 119.- Las empresas se obligan a pagar el 13.0% por concepto de fondo de ahorro a que se refiere el artículo anterior en todos los casos de riesgos profesionales, no profesionales, accidentes deportivos y en tránsito, para cuyo efecto se cubrirán por las empresas las diferencias entre los subsidios otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en todos aquellos casos que lo ameriten.

Artículo 120.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 43 días de salario, por lo menos. Las empresas se obligan a pagar el 13.0% de fondo de ahorro al aguinaldo.

Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 75.- Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que estos vuelven a crearse. El obrero que se encuentre en estos casos, tendrá un plazo de treinta días para presentarse nuevamente a su trabajo; dicho plazo, deberá contar a partir de la fecha en que se ha notificado el sindicato por escrito, obligándose la empresa a enviar copia de la notificación para el mismo.

Artículo 122.- Las empresas se obligan a aportar una cantidad equivalente al 14.5%, del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para formar un fondo de previsión social para el pago de los trabajadores y en caso de fallecimiento a sus beneficiarios, como son:

- a) Fallecimiento del Trabajador;
- b) Retiros Voluntarios de los Propios Trabajadores;
- c) Porque sufran incapacidad parcial o total permanente provocada por un accidente de trabajo y declarada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) Porque sufran una invalidez total o parcial que los imposibilite para continuar trabajando, provocadas una u otra por una enfermedad general o accidente fuera del trabajo y declaradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- e) Del fondo a que se refiere este artículo se dedicará el 2% a otros fines sociales de interés colectivo del trabajador activo.

Este fondo operara según las bases o reglamentaciones que acuerden las partes, que será entregando a los sindicatos a mes vencido.

Cada empresa con su respectivo sindicato podrá libremente hacer reglamentación correspondiente para hacer llegar sus beneficios al mayor número posible de sus trabajadores en el entendido de que el salario con que se calcule el pago a estos deberá ser el que tenían a la fecha del fallecimiento y en su caso a la fecha del dictamen del Instituto Mexicano del Seguro Social, si se hace el pago inmediato previo al tramite normal en los casos de invalidez e incapacidad, si no existiera dinero en el fondo y se tuviera que esperar para hacerle el pago, el salario y prestaciones con el que se calcule el pago, será el vigente a la fecha en que se efectúe este y recibirá sus prestaciones durante el período de espera, como si fuera trabajador.

La reglamentación podrá modificarse en cualquier tiempo en que las partes acuerden;

- f) Y además, las empresas entregarán al sindicato administrador para los mismos fines a que se refiere el inciso anterior el importe de \$30. 00 Treinta pesos, por cada trabajador al mes.

A continuación se hará un esbozo de como se desarrollo la asociación profesional en México.

## 1.- Época Colonial en México.

Las condiciones infrahumanas, en que se desarrolló el trabajo de indios, negros y castas durante los tres siglos de dominación española, caracterizan el sistema de la explotación del hombre por el hombre. La jornada de trabajo se extendía de sol a sol, "sin distracción alguna", excepto las horas de descanso que se les daban a medio día. Los salarios no se pagaban en efectivo. Con el sistema de anticipos surgió la práctica de endeudar a los trabajadores del campo. De esta manera se les encadenaba de forma perpetua, pues la deudas se transmitían a los hijos a pesar de las Cédulas Reales y de las disposiciones de protección a los indios, tanto hombres, mujeres y niños sufrían miseria, esclavitud y crueles castigos y excesivas fatigas e inclusive muchas veces la muerte sin que sus derechos mas elementales fueran respetados.

En esta época había prisión por deudas e inclusive existían lugares como Valle Nacional en el Estado de Oaxaca, para cumplir penas de trabajo forzado por deudas. No se distinguía edad, sexo, ni origen de las personas recluidas en estos obrajes que fueron cárceles.

2.- México Independiente, Corresponde al Siglo XIX, iniciar la transformación social mexicana. Se intentó borrar las desigualdades sociales, que se gestaron y desarrollaron durante la Colonia. La igualdad preconizada por los primeros insurgentes no fue realidad inmediata. En 1823, los obreros de los industriales textiles llegaron a recibir un salario de dos reales y medio por jornadas de dieciocho horas.

En 1841 los salarios continúan sin cambio y las jornadas de trabajo oscilaban entre 11 y 16 horas. Había fábricas en las que se trabajan doce horas y en otras como las de tejidos de algodón en Jalapa, se trabajaba sin fijar tiempo, anotándose tan sólo que la labor era de día y de noche. Ya en 1854 con las mismas extenuantes jornadas, los obreros fabriles recibían una remuneración de tres reales diarios.

#### Cajas de ahorro mutualismo y cooperativismo.

“Por lo que respecta a la situación del trabajador, este optó por fincar su defensa en su propia debilidad abandona la cofradía gremial y crea las cajas de ahorro con el propósito original de formar un fondo común destinado a socorrer a enfermos, viudas, huérfanos y a los que hubieran sufrido desastres.”<sup>25</sup>

En los debates del Constituyente de 1856, los representantes progresistas como Ponciano Arriaga, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez, José María y otros, al discutirse lo referente a la libertad de trabajo hicieron extensas consideraciones acerca de la triste situación de los trabajadores, de los abusos de los patrones y de la importancia de la ley para corregir esta situación. Ponciano Arriaga, por ejemplo aparte de exigir que “la Constitución debe ser la Constitución de la Tierra”, demandó garantías para los explotados en el campo y en el taller, proponía la creación de la Procuraduría de los Pobres, quien sería la encargada de vigilar que se cumplieran sus mínimos derechos.

---

<sup>25</sup> Cfr. RUIZ CHAVEZ, Arturo, op. cit. pp. 27- 29,

Ignacio Ramírez hizo la acusación de que los Contratos entre propietarios y jornaleros no eran sino un medio de apoyar la esclavitud. La mayoría moderada que prevaleció en el Congreso aún cuando reconoció el problema no comprendió su importancia y so pretexto de la inviolabilidad de la propiedad, dispuso, prevaleciendo la opinión del jurisconsulto Vallarte, que la Constitución se limitara a declarar la libertad de trabajo y dejar en consecuencia su resolución a ordenamientos secundarios y la responsabilidad al gobierno constitucional.

Más tarde se organizaron la juntas de fomentos de artesanos que al tiempo que cumplían con los auxilios urgentes de los socios y clamaban porque el gobierno protegiera la industria nacional, propugnaban por la educación moral de los artesanos y por el establecimiento de las cajas de ahorro.

El mutualismo fue la forma más usual de organización de artesanos mexicanos y aunque se ha señalado que fue substituido por organizaciones cooperativas lo cierto es que nunca desapareció. Todavía en 1910 Juan Sarabia el revolucionario magonista señalaba con justicia, que los trabajadores mexicanos habían perdido su tiempo en este tipo de organización.

Circulo de obreros.

Mejor suerte corrió el gran Circulo de Obreros, posiblemente la primera asociación de resistencia, con dirigentes que tenían nociones socialistas.

El periódico obrero "El Socialista" dio noticias de su instalación al escribir que esta sociedad se había constituido para tener la igualdad y respeto a la Ley y para buscar igualdad del trabajo con el capital.

### Huelgas del Siglo XIX.

Las huelgas mexicanas de esta época no fueron el resultado ni de una consiente reparación, ni de una planificación previa, sino más bien de un impulso momentáneo y desesperado. Sus causas son diversas: despido injustificado de trabajadores, como el caso de la "Flama", (Tlalpan) en septiembre de 1872; petición de jornadas de trabajo más humanas, como la de los tejedores de Tlalpan, en 1878; el mejoramiento de salarios o la reducción de ellos, como la de los barreteros de "Mineral del Monte"; la liberación de comprar en tiendas de raya, como el de los tejedores de la fábrica, la Magdalena; la petición de un día de descanso, como el caso de los sombrereros; la falta de pago, como en el de los obreros de Tepejí del Río en agosto de 1873; los malos tratos y la reducción de los salarios fueron las causas principales de que las trabajadoras del cigarro fueran a huelga; los obreros de la Magdalena declararon la huelga en septiembre de 1878 por haber sido despedidos algunos de sus compañeros.

Otras condiciones pueden mencionarse. La prolongación de la jornada de trabajo alcanzaba hasta dieciséis horas por día. Su fijación quedaba al arbitrio del patrón. Con motivo de una huelga habida en Puebla en que los trabajadores, entre varias peticiones exigían que la jornada fuese de 15 horas, el

tabloide "el hijo del trabajo", denunciaba sorprendido: "¡Cuántas horas trabajan estos desgraciados!".

Las formas de pago tuvieron características oprobiosas. Los pagos generalmente debían ser semanales, sin embargo, pocas veces se hacía puntualmente. Además, casi siempre venían reducidos por virtud de deudas, multas o porque el patrón le cargaba al obrero pérdidas o deterioros. Era común que el obrero tuviera que recibir vales que sólo se aceptaban en tiendas del mismo patrón; otros se valían de jabón o de fichas, que como los vales sustuían a la moneda.

Los accidentes de las fábricas eran constantes y no pasaba una semana sin que los diarios de la capital relataran un accidente en ella, ante la indiferencia de los propietarios a este respecto corría pareja con la de la administración pública, que no aplicaba ningún sistema de prevención para evitar estos males. Las vacaciones les eran completamente desconocidas y los días de descanso eran aprovechados por la Iglesia, que los obligaba a trabajar en su servicio y gratuitamente. La enfermedad y la vejez representaban la separación inmediata del trabajo y por ende la miseria, aún cuando algunas sociedades mutualistas daban alguna ayuda.

Todo lo anterior se nos revela en el siguiente patético cuadro presentado por el "Obrero Internacional": "El Estado actual de la clase trabajadora no puede ser más espantoso y multitud de hombres, mujeres y niños pululan por

todas partes en sus rostros; se retrata la desesperación sus vestidos son jirones, harapos mugrientos y causan cierta repugnancia... Y sin embargo se celebran las fiestas del trabajo se hace creer que se impulsan las artes a la industria y a la agricultura nacionales y se dice que se progresa, que la felicidad va a venir en aras del proletariado y que... "NOS ESTAMOS MURIENDO DE DESESPERACIÓN Y MISERIA".<sup>26</sup>

Los miembros del Partido Liberal, dirigidos por Ricardo Flores Magón, constituyeron la oposición al gobierno de Díaz y lanzaron en 1906, el programa que al paso del tiempo se constituyó en bandera ideológica de la revolución. En el capítulo laboral se abogó por una mayor protección al obrero por una jornada no mayor de ocho horas; por el establecimiento de un salario mínimo de un peso por jornada, la higiene en los talleres, el descanso dominical, las garantías para la vida del trabajador la indemnización por accidentes, pensiones de retiro, prohibición del trabajo infantil, obligación de los patrones de pagar en efectivo los jornales, la prohibición de imponer a sus trabajadores multas y descuentos, la prestación de alojamiento higiénico y preferencia al trabajador mexicano en relación con el extranjero.

El Partido Liberal Mexicano, con Ricardo Flores Magón a la cabeza, tuvo una gran trascendencia en la preparación de los ánimos y de la acción del pueblo contra la dictadura. Su influencia no se detuvo ahí sino que rebasó los límites del tiempo. Se hizo sentir luego en el pensamiento de los Constituyentes

---

<sup>26</sup> Cfr. RUIZ DE CHAVEZ, Arturo, op. cit. p.28

del 17, quienes plasmaron de un modo categórico las aspiraciones fundamentales de los obreros de los campesinos y del pueblo mexicano. La oposición liberal magonista encontró entre los obreros, campo propicio para la siembra.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, ahogadas en sangre por las fuerzas federales, manifiestan influencia magonista y representan el grito de rebeldía del proletariado. Después, los obreros tomarán participación efectiva en la revolución de 1910 organizándose en la Confederación Nacional de Trabajadores y la Casa del Obrero Mundial.

El Gobierno de Francisco I. Madero; fundó en 1911 el Departamento del Trabajo, cuya finalidad fundamental era estudiar todo lo relacionado con el trabajo y servir como conciliador entre los factores de la producción. En julio de 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial con tendencias anarcosindicalistas que inquietaban sobremanera su gobierno.

Fue elocuente que en la pugna civil de 1915 los obreros se afilien al Constitucionalismo jefaturado por Don Venustiano Carranza y que al formar con ellos los batallones rojos el contingente militar del General Alvaro Obregón se incrementara con los elementos de tanta valía.

En el mismo campo de batalla varios jefes militares legislaron en favor del trabajador. Así, el General Obregón expidió el decreto que creó el salario

mínimo y el que dejó sin valor las deudas que gravitan sobre los peones y sus hijos.

El Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857, preparado por Carranza como base para los trabajos del Constituyente Originario de Querétaro, fue superado por la Asamblea, pues introdujo los derechos de los trabajadores en un texto constitucional.

El artículo 123 integra el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se denomina "Del Trabajo y la Previsión Social". En él se consagran el derecho al trabajo los principios básicos que rigen al contrato del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todo el sistema jurídico es tutelar del trabajador. "El avance de la legislación laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con justicia social."<sup>27</sup>

"El cambio de los principios fue básico el trabajo, de instrumento esclavizador que era, se ha convertido en un medio de bienestar y en un signo de dignidad. La política laboral de los gobiernos ha sido en los cinco rubros prioritarios siguientes, promover las oportunidades de empleo elevar la

---

<sup>27</sup> OJEDA PAULLADA, Pedro. Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo. Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978, p. 5

productividad, mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias promover la justicia en las relaciones laborales, desarrollar y fortalecer e instituciones de la política laboral y del bienestar social.<sup>28</sup>

Sobre la base de estos principios se debe organizar el funcionamiento de la justicia laboral. Las normas deben constituir garantías sociales que dignifiquen al individuo en el ejercicio de su trabajo y protejan a la familia proletaria, cédula fundamental de nuestra sociedad.

La Carta Magna de 1917, al constitucionalizar las exigencias obreras, señaló nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre trabajadores mexicanos. En ella quedó expresamente reconocido el derecho para obreros y empresarios de asociarse, el derecho de huelga y paro para obreros y patronos la licitud de las huelgas cuando tuvieran como objetivo de equilibrar los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Apoyados en este principio, el 13 de octubre de 1917 los obreros organizaron en el puerto de Tampico, Tamaulipas, un Congreso para reafirmar al sindicalismo como la mejor expresión de lucha.

En mayo de 1918, se realizó un nuevo Congreso Obrero en Saltillo, a partir del cual quedo fundada la Confederación Regional Obrera Mexicana

---

<sup>28</sup> Política Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Boletín Informativo, marzo de 1977, p. 13

(CROM). Esta en sus inicios, señaló como principales puntos de su programa la lucha por la libertad económica y la lucha contra el capitalismo.

El nacimiento de esta confederación va a permitir que por primera vez los trabajadores mexicanos intervengan como organización en la vida política del país. Llegarán incluso a imponer directrices a la política gubernamental.

Según Morones el socialismo libertador podrá lograrse desde el mismo poder estatal, conquistando las reivindicaciones proletarias hasta lograr el socialismo.

"La CTM nace sin ayuda del gobierno con independencia absoluta del Estado. En la declaración de principios se postuló porque el proletariado mexicano luchara por la abolición del régimen capitalista, y en cuanto a las demandas de los trabajadores la CTM reconoció el principio de la lucha de clases, postuló el internacionalismo proletario y al mismo tiempo, asoció y estableció una diferencia entre las reivindicaciones de la clase obrera y las del pueblo y la nación mexicana."<sup>29</sup>

A diferencia de lo que hoy es, en los principios la CTM es altamente fructífera, con su apoyo las clases laborantes hicieron efectivos muchos de sus derechos, pero en la actualidad la CTM, se ha convertido en una aliada de las

---

<sup>29</sup> LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindicalista Mexicano, Edit. Sep, Colección Setentas, México, 1980, p. 73

clases gobernantes, corruptas que junto con los líderes charros han desviado el movimiento obrero mexicano.

El fomento de la organización sindical por parte del grupo gubernamental se convirtió en una necesidad; siendo así como la gran central obrera se convirtió en la mejor aliada del gobierno y la mejor garantía de estabilidad política.

La renuncia de Lombardo Toledano a la Secretaría General de la Confederación, permitió a Fidel Velázquez ocupar la jefatura de la CTM y a partir de entonces se ha escrito el capítulo más oprobioso del movimiento obrero dado que con dicho líder sindical se llegó al grado tal de corrupción que los líderes charros comandados por él, llegaron a firmar Contratos Colectivos de Trabajo a espaldas de los trabajadores.

Al comienzo del obrerismo, los trabajadores se hallan prácticamente solos, no tenían apoyo moral alguno; padecieron con entereza la incomprensión y la agresividad del régimen que les era hostil.

Se considera un mérito de las grandes centrales obreras, que en su tiempo y de acuerdo con las circunstancias cumplieron parcialmente su especial función social, política y económica y que actualmente dejan mucho que desear por estar en un período de decadencia.

El Congreso del Trabajo el 16 de febrero de 1966, los representantes de los trabajadores organizados del país celebraron un pacto obrero. Se dijo que el movimiento sindicalista mexicano, no obstante por estar constituido por diversas centrales obreras reconocía la doctrina de la Revolución Mexicana, cuyos principios sociales postulaba y aceptaba. Afirmó su deseo de luchar por la terminación de los sindicatos blancos y por la total sindicalización de los obreros mexicanos.

El Congreso del Trabajo permitió la participación en una misma reunión de líderes de diversas tendencias, incluyendo a la llamada independiente; pero los problemas que agobian a los trabajadores de ambas parcialidades son básicamente los mismos. En cambio los dirigentes responden a diferentes ideologías e intereses, por lo que se ubican en distintos estadios políticos. Por lo tanto la clase obrera debe legitimar todas aquellas formas de lucha que logren su cohesión y unidad, debiendo seguirse esforzando por conseguir mayor independencia política y económica.

Deben de crearse nuevas generaciones de trabajadores que sean los promotores de los cambios contra la inmovilidad y rutina de la representación social. Se debe gestar un movimiento creciente en la base de los sindicatos para que el derecho de representación sea determinado por los mismos trabajadores.

El reconocimiento que ha recibido en nuestro país el concepto de nación, en el sentido de que su interés prevalece sobre los demás debe permitir

orientar la justicia de la lucha obrera e identificar a sus enemigos. Porque quiérase o no la estabilidad a los cambios sociales registrados en la historia se ha dado por la fuerza y poder de los trabajadores.

#### Precedentes del Contrato Colectivo.

La Asociación Profesional emerge como un derecho social cuya existencia nadie discute actualmente, reconociéndose como un derecho tanto de trabajadores como de patrones, para tutelar sus intereses. Los acuerdos a que lleguen las partes constituyen el Contrato Colectivo. El régimen gremial de la Nueva España no dejó el recuerdo de algún convenio Colectivo del Trabajo. A principios del siglo XIX se siguió aplicando el Derecho Español, que se sustentaba todavía en las leyes de Indias y en las Siete Partidas.

Fueron, los Reglamentos Interiores del Trabajo los que empezaron a tener un desarrollo y aceptación, por lo que de alguna manera pueden reconocerse como antecedentes inmediatos, del Contrato Colectivo, aún cuando exista una diferencia vital entre ellos. En los reglamentos de fábricas o talleres las condiciones de trabajo fueron fijadas unilateralmente por el patrón, prevaleciendo sólo su interés y su voluntad; en cambio en los Contratos Colectivos estas condiciones no quedan al arbitrio del patrón, sino que son acordadas bilateralmente con la participación directa de los trabajadores.

Los reglamentos más notables son lo que se crearon para las fábricas de la Industria Textil. En ellos se pretendía establecer condiciones mínimas para el trabajo pero siempre bajo el punto de vista del patrón, manteniéndose la neutralidad del Estado que, de acuerdo con el principio económico prevaleciente, sólo dejaba hacer.

Fueron estos reglamentos los que provocaron por su contextura, siempre a favor del patrón, los acontecimientos de fines de 1906 y principios de 1907 en los que casi toda la rama textil se vio envuelta en una formidable huelga, que culminaría el 7 de enero con los sangrientos sucesos de Río Blanco, y con la expedición de un laudo, con el cual el gobierno rompería su aparente pasividad para demostrar que el interés que representaba era el del patrón.

Transcurridos cuatro años, con Madero en el poder en diciembre de 1911, los obreros textiles, al triunfo de la Revolución, pidieron la modificación de esos reglamentos y la mejoría de sus raquíticos salarios.

Una vez más los obreros obtendrían poco, pero al lograr el incremento de sus salarios, y la participación en las discusiones del propio gobierno, empezaron en forma incipiente a encontrar un aliado en él.

En efecto en la Gran Convención Industrial, inaugurada el 2 de julio de 1912, funcionarios públicos se preocuparon por proteger al trabajador mientras evitaban en lo posible, los perjuicios a la industria. Desgraciadamente en esa

fecha se repitió la historia de Río Blanco, ya que fuerzas voluntarias maderistas pagadas por la administración de la fábrica, abrieron fuego contra los obreros.

La Revolución de 1910, sin embargo, había significado un mayor desarrollo en el campo laboral, pues dio auge al sindicalismo y en especial al Contrato Colectivo, ya que en varios Estados se celebraron convenios de ese tipo.

Más tarde los Estados de la República legislaron sobre esta materia. La Ley de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, dispuso el establecimiento de una multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras. De este precepto se desprende que los sindicatos de Veracruz tenían la facultad para exigir la firma del Contrato Colectivo.

En la legislación de Yucatán, Samuel Alvarado se refirió a los convenios industriales como obligatorios. Estableció que los trabajadores pudieran recurrir a las Juntas de Conciliación, así como al Tribunal de Arbitraje, los cuales estaban facultados para determinar las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorias si el patrón se obligaba a firmar el contrato.

Así llegamos a la Constitución de 1917. Encontrándonos que, a pesar de los antecedentes citados y de que en las discusiones se habló de Contrato Colectivo, la Constitución no lo cita en forma exclusiva; esto no significa necesariamente, como algunos piensan, que lo hubiese ignorado, puesto que al sentar en el artículo 123 las bases de la legislación protectora del trabajo

reconoció el Derecho de los Obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses mediante la formación de sindicatos; además, legitimo la huelga como medio para conseguir la armonización de los derechos del trabajo con los del Capital. El desarrollo de estas instituciones propició las negociaciones colectivas de trabajo, toda vez que al organizarse los trabajadores en sindicatos y al poder emplear la huelga como arma para mejorar las condiciones de trabajo, se provocó el trato de los patrones con los sindicatos obreros para fijar los salarios y las condiciones del trabajo. Se limitó el paro patronal a la mera suspensión de labores, previa aprobación de la Junta, a casos necesarios por excesos de la producción.

Después de 1917, los Estados de la República siguieron legislando en materia del trabajo. Algunas leyes de los Estados trataron de explicar la nueva figura jurídica; así, resalta Tamaulipas al dividir el Contrato del Trabajo en Individual o Colectivo, entendiéndose como Colectivo el celebrado por un sindicato, cooperativa o liga de trabajadores. En el mismo sentido figura la ley de Veracruz, que en su artículo 21 hablaba de la celebración individual o colectiva del trabajo.

Fundamento legal. Por lo demás el artículo 123 reconoció la asociación profesional y acepto tácitamente el Contrato Colectivo, ya que su objeto era obtener el mejoramiento de las condiciones del trabajo, lo cual se asegura por medio del mismo.

Cabe señalar la fracción XVIII, donde se determina que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción. Ahora bien, este equilibrio se logra por medio de acuerdos aplicables a las relaciones obrero patronales, las cuales son las que se plasman en el Contrato Colectivo.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo conviene señalar los aspectos legales más importantes. En el Título Séptimo se establecen las normas correspondientes a las relaciones Colectivas del Trabajo, pudiéndose leer en el Primer Capítulo el artículo 354 que dice: " La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos." El Capítulo II se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones; define lo que es sindicato, la libertad absoluta para constituirlo sin necesidad de autorización, que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato y que este tiene derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular sus programas de acción. Además, se estipula que el único que puede exigir la celebración de un Contrato Colectivo es el sindicato.

El Capítulo II contiene la médula del tema que se examina y abarca desde el artículo 386 hasta el 403, se da la definición de Contrato Colectivo, la titularidad del mismo, reglas de fondo y forma, la suplencia de la Ley, la extensión del contrato, su revisión, duración y demás modalidades.

Los Contratos Colectivos son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos y tienen como finalidad coordinar los intereses del Capital y Trabajo de una empresa.

Contrato Colectivo Ordinario, con vigencia en una o varias empresas y los Contratos Obligatorios llamados contrato-ley, que generalizan y uniforman las condiciones de trabajo de una rama de la industria dentro de una zona económica, pudiendo ser el país en su totalidad.

El doctor De la Cueva por su parte, vierte el siguiente concepto: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran los representantes de los trabajadores y de los patrones, destinados para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio".<sup>30</sup>

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que " Contrato Colectivo del Trabajo es 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."

---

<sup>30</sup> Cfr. RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. op. cit. p. 46

Sujetos, son un patrón o grupo de patrones por una parte y, por la otra, la Asociación de Trabajadores que en nuestro medio jurídico se conocen con el nombre de sindicatos.

De lo anterior deben destacarse dos sujetos la existencia de una relación laboral y como la de un sindicato. La palabra colectivo indica que en la celebración del Contrato intervienen más de dos personas; sin embargo, en este caso, la denominación colectivo no significa necesariamente la idea de número, sino más bien la satisfacción de un interés global a través del principio de solidaridad.

Finalidad "es la de establecer las condiciones según las cuales debe establecerse el servicio".

El Contrato Colectivo constituye el pacto celebrado por el sindicato y los patrones que regule estas condiciones, actualizándolas en función de los cambios económicos y sociales de las partes.

Así pues, si el Derecho, especialmente el del Trabajo se transforma para ajustarse a esas circunstancias sociales y económicas, en constante movilidad, el Contrato Colectivo, desde esta perspectiva, es el mecanismo que permite efectuar esos ajustes anticipándose a la ley.

En consecuencia, el Contrato Colectivo cumple la función de ser fuente de Derecho, en tanto que tiene plena validez y es obligatorio para las partes, concreta los mandatos de ese derecho y busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo en relación con las similares que establece la Ley.

#### **2.4. Justificación Filosófica.**

La prima de antigüedad, dice la exposición de motivos lo siguiente: "... tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea de 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".<sup>31</sup>

En estricto sentido no es fondo de ahorro porque todo trabajador cuya relación de trabajo se disolviera tendría derecho a recibir el importe; lo cual

---

<sup>31</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. México, 1983, p. 43

no sucede, por ejemplo: el trabajador que se separa voluntariamente sin haber cumplido 15 años de servicios.

Algunos tratadistas opinan que se trata de una prestación indemnizatoria, con lo que no estamos de acuerdo, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad, no se puede considerar que se está resarciendo un daño o un perjuicio que se ha causado. Siendo la prima de antigüedad una prestación autónoma cuyo pago procede independiente de que procedan otras prestaciones y como ya se ha dicho se otorga a aquellos trabajadores que por el simple hecho de permanecer en la empresa generan ese derecho y se paga una vez que se han concretizado las hipótesis que la Ley Federal del Trabajo contiene diversos artículos como se verá más adelante.

En tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su interpretación de que no es necesario haber cumplido 15 años de servicio para tener derecho a la prima de antigüedad por despido, rescisión por causas imputables al trabajador, retiro y rescisión por causas imputables al patrón, no se puede desentrañar la naturaleza jurídica de esta prestación porque con esa interpretación la ha desnaturalizado. Si la Suprema Corte de Justicia aceptara, como lo dispone la Ley, que es necesario tener 15 años de antigüedad para tener derecho a la prima tanto por separación voluntaria, como por despido y retiro y que no hace falta tener un mínimo de antigüedad por las otras causas de terminación, se podría concluir que se trata por su naturaleza de dos prestaciones

distintas a las que se les ha dado, indebidamente, un mismo nombre; en los casos de separación voluntaria, despido y retiro se trata de un auténtico premio de antigüedad de una auténtica prima de antigüedad, por haber perdurado la relación de trabajo 15 o más años, no importando, frente a la perseverancia en el servicio que es la que se premia, la causa que disuelve el vínculo laboral; en las otras causas de terminación, por causas distintas a la separación voluntaria, al despido o al retiro, no se trata de una prima de antigüedad, por no requerirse un mínimo de antigüedad, sino se trata de una indemnización por disolución de la relación de trabajo por una causa no imputable al trabajador.

### **CAPITULO 3**

## **IMPORTANCIA SOCIOJURÍDICA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

#### **3.1. Causas de su Creación y finalidad.**

La Prima de Antigüedad es un derecho que tienen los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo laborado en la empresa; y, a la vez, la aportación que esta le otorga al operario, siempre y cuando este tenga cierto tiempo laborando, así mismo al enjudioso que haya sido separado de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación; se paga así mismo al enjudioso que se haya jubilado y a los familiares del trabajador fallecido. El pago de dicha cantidad acarrea para la empresa, la posibilidad de sufrir trastornos de todo tipo, especialmente los de índole económico, toda vez que al capacitar continuamente a los trabajadores, una vez que estos se encuentran capacitados, generalmente buscan otra fuente de trabajo, y por ende, que otra empresa les paga mucho más.

Ahora bien, cabe destacar que una de las principales causas para la creación y finalidad de la prima de antigüedad, fue que al transcurrir el tiempo, las capacidades del trabajador se van gradualmente mermando y, que al encontrarse desempleado tenga una cantidad de dinero suficiente para afrontar un desempleo, mientras encuentra otro trabajo.

Es importante, precisar qué es el desempleo. Según lo define el Diccionario de Derecho Usual del Maestro Cabanellas, se equipara, el término "desempleo" al de "para forzoso".

Paro forzoso es, al decir de dicho Diccionario, "La situación de un trabajador o, con mayor frecuencia, de una gran masa de ellos, en igual localidad o país y en un oficio o profesión o en varios caracterizada por encontrarse sin ocupación por causas no imputables a ellos, quienes habitualmente viven de su trabajo, fenómeno debido al exceso de mano de obra que torna imposible, momentáneamente al menos obtener colación remunerada, con medios suficientes para subsistir. Para hablar propiamente de paro forzoso se requiere que el trabajador esté involuntariamente inactivo, en condiciones de prestar sus servicios y que la causa de tal situación provenga de no encontrar empleo".<sup>32</sup>

Esta definición del término "paro forzoso" excluye al rico, al vago, y a los profesionales del vicio y del delito (sic).

Si se analizan estos conceptos, fácilmente se arriba a las siguientes premisas:

- a) El paro forzoso se refiere a personas sin ocupación;
- b) Están voluntariamente inactivas por causas no imputables a ellas;

---

<sup>32</sup> cit. pos. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales Notas y Comentarios, sobre Derecho del Trabajo, Edit. Trillas , segunda., ed. México 1988, p. 77

- c) Viven de su trabajo;
- d) El paro se debe a exceso de mano de obra.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, señala que en México sólo dos clases de personas no encuentran empleo quienes lo buscan con ganas de no encontrarlo, y los que no están capacitados.

#### Causas del Desempleo.

Se puede afirmar que las principales causas del desempleo en México y en todo Latinoamérica radican en la falta de capacitación de los trabajadores y la ausencia de un programa a nivel nacional que permitan el adiestramiento obrero.

“Otras causas fundamentales, son nuestra indolencia para trabajar, nuestra apatía para prepararnos y la improvisación infinita que nos caracteriza, refiere el profesor Baltasar Cavazos que en países subdesarrollados como el nuestro la desocupación es grave, a falta de capacitación.”<sup>33</sup>

De los países asiáticos sólo en China hay trabajo suficiente, sobre todo en las comunidades agrícolas. A un trabajador chino nunca se le despide simplemente se le reeduca.

---

<sup>33</sup> CABAZOS FLORES, Baltasar, op. cit. p. 98

En la India casi todos están desempleados por la ausencia de capacitación. El comercio indú ocupa a los que nada saben hacer, los educa empíricamente.

En Rusia no existe el desempleo, en las calles se ve a las mujeres desempeñando funciones masculinas, con taladros y barrenas por ejemplo. Dado que la mayoría de los hombres se encuentran en el ejército y la movilización militar abate el desempleo.

En los países hispanoparlantes el subempleo es gravísimo pensándose que la capacitación y el adiestramiento son los medios idóneos para salir de él.

El para forzoso también puede derivarse del paro patronal; nuestra legislación laboral contempla esta hipótesis de fuerza mayor o caso fortuito como falta de materia prima, exceso de producción e incosteabilidad.

Otro fenómeno interesante es el relativo al desempleo por razones de edad. Todas las legislaciones del mundo líricamente prevén que no podrá haber discriminación para trabajar por razones de edad, sexo o religión. Pero en la práctica existe tal discriminación. Un trabajador que haya pasado de los cuarenta años difícilmente encontrará un puesto en

la industria. Las razones que se esgrimen para no contratarlos son:

a) Su jubilación está próxima y resulta muy costosa.

b) Un trabajador con más de cuarenta años no es tan eficiente como un joven.

c) Además, está más propenso a enfermedades y accidentes de trabajo, debido al natural deterioro de sus facultades.

En la práctica, las empresas no los quieren contratar pretextando cualquier otro motivo, como por ejemplo que no reúne los requisitos establecidos de la empresa, falta de experiencia, etc. Curiosamente sin embargo para puestos de oficina y de Dirección o Vigilancia y Fiscalización, los mayores de cuarenta años son contratados a raíz de su mayor experiencia.

En México a los cincuenta años no hay posibilidad de encontrar empleo. A esta edad, es cuando el sujeto se siente en mejor etapa de su vida, se le cierran definitivamente las puertas del empleo.

La opinión del Maestro Cavazos Flores, es que la principal forma de abatir el desempleo -que en el hombre conduce a la violencia y en la mujer a la prostitución- está en la capacitación y en el adiestramiento; en una palabra en una educación integral. Hay que capacitar con criterio social, despertando en el individuo sus mejores valores de lealtad y estabilidad. Otra forma concluyente e indiscutible de abatir del desempleo es la creación de más empleos.

## Magnitud y Características del Desempleo.

En los últimos años las crisis económicas han agudizado el desempleo en casi todos los países en vías de desarrollo, con graves implicaciones para los mismos.

No nos referiremos a escalas sociológicas, porque todos los países en vías de desarrollo sufren los rigores de la desocupación y la falta de salario en el trabajador. Dirigimos mejor nuestra atención a lo que Augusto Bunge ha denominado "la matemática realidad del salario como fuente única de recursos del obrero", para quien la sola inseguridad económica, lleva al hombre en muchas ocasiones a los confines de la miseria y no siempre los sistemas de previsión social, los de beneficencia o los servicios de solidaridad, permiten evitar la angustia que causa la falta de pan.

Los sociólogos distinguen tres tipos de desocupación:

1.- El estacional o estático. Corresponde a las empresas temporales, por ejemplo: las de turismo, las que emplean obreros campesinos preferentemente o las relacionadas con la explotación agrícola. En estos casos la desocupación no obedece a una modalidad técnica, sino a la época en que son empleados los servicios de determinado limitado número de trabajadores de cualquiera de los dos sexos.

2.- El normal. Se da este nombre al flujo y reflujo ordinario del empleo, con altas y bajas en la ocupación, derivadas de apertura o cierre de establecimientos. Es el más frecuente y se caracteriza por etapas de despegue económico de algunos países, como se vio en Alemania Occidental y Japón después de la Segunda Guerra Mundial.

También se presenta con frecuencia en los países en vías de desarrollo a consecuencia de cambios políticos o económicos y en los casos de desocupación masiva, por disminución de la producción en un momento no previsto.

3.- El anormal Proviene de conflictos sociales, nacionales o internacionales, como la estatización de la banca en nuestro país o el control de cambios en varias naciones, en caso de revoluciones e incluso de guerras locales, como han sido calificados algunos conflictos internacionales.

Al efecto es importantísimo subrayar que una de las causas actuales del desempleo que surge sobre todo en nuestra población rural, es el desastre en la agricultura tal y como lo consigna el periódico UNIVERSAL, del domingo 19 de marzo del año 2000, en la Sección los Estados cuyo artículo se intitula "El Campo un Paramo sin Esperanza", y el subtítulo es "Gris Panorama, asola a la Comarca Lagunera", Aguascalientes y Chihuahua por la sequía y la situación climatológica. Los campesinos emigran a las ciudades o se van de

brazeros a los Estados Unidos. Se han dejado de sembrar miles de hectáreas de cultivos por la falta de agua en los vasos hidráulicos reconocen autoridades.

De los corresponsales. Los problemas ocasionados por la sequía tienen a los productores rurales en una paradójica encrucijada o emigran a las ciudades y trabajan con todo y sus familias en las maquiladoras, o aprenden a sembrar otras especies que nunca en su vida imaginaron siquiera existían.

La falta de lluvias se resiente desde hace ocho años en la Comarca Lagunera de Coahuila y Durango, ocasionando que el futuro sea nada prometedor.

Se van pal' norte. En Chihuahua en su mayoría los labriegos optaron por emigrar a las ciudades. Y el campo se queda solo.

Familias completas se integran al trabajo de las industrias maquiladoras, donde el padre, la madre y los hijos venden su fuerza de trabajo en líneas de producción que nada tienen que ver con sus ancestrales actividades: la tierra.

La emigración a las grandes urbes crece y crece, según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

Optan por dejar el campo. En Aguascalientes la prolongada sequía que se ha prolongado desde 1997 ha ocasionado que en lo que va del año treinta mil campesinos emigren a Estados Unidos en busca de mejores oportunidades de trabajo.

Manuel Medina Ortega, dirigente del Frente de Lucha Campesina, afirmó que ante la preferencia del Gobierno panista de Felipe González por apoyar a los acauladados productores del Estado se ha dejado en el olvido a los campesinos que menos tienen. Dicen los campesinos nosotros no vamos a vivir ni mantener a nuestras familias con noventa pesos diarios que ofrecen las maquiladoras. Se sienten abandonados y sin ningún tipo de apoyo.

Teniendo como mudo testigo una gran extensión de tierra árida la cual ya se encuentra cuarteada por que no le ha caído ninguna gota de agua, el dirigente campesino aseguró que con el escaso almacenamiento de agua que existen en las quince presas de la entidad se agrava la situación.

En esta entidad la CNC, con una filiación de 130,000 campesinos asentados en 1,100 ejidos, por voz de su líder, Plabo Moreno Cota advierte que por segundo año consecutivo, este sector se verá obligado a suprimir siembras de maíz, sorgo, soya, ajonjolí y cacahuete entre otros cultivos, por lo que se evalúa la

necesidad de generar más de 600'000 jornales para dar ocupación a los hombres del campo ejidatarios.<sup>34</sup>

### Los Seguros de Desempleo.

Ante la imposibilidad de ofrecer otro tipo de soluciones en materia de políticas de empleo, algunos gobiernos han puesto en práctica el otorgamiento de subsidios o seguros temporales otorgados en moneda, cuyo manejo controlan y administran a través de diversos sistemas: fondos, cajas de ahorro, cajas de seguridad social, corporaciones, etc.; todo ello con la finalidad de reducir los efectos y atenuar en alguna medida los perjuicios que resultan a los trabajadores cuando quedan sin ocupación por causas ajenas a su voluntad.

Para acudir en auxilio de aquellas personas, sobre todo jefes de familia a quienes el desempleo súbito deja sin protección, los Estados han puesto en práctica diversos métodos de ayuda.

Austria, implantó desde el año de 1967 un seguro de desempleo, por el cual el gobierno otorgaba ayuda económica temporal, con la obligación de proceder a su reembolso cuando el trabajador fuese empleado en cualquier ocupación permanente. En Bélgica los subsidios de desempleo son incorporados en cantidad y distribución al sistema de pensiones de reterio o sobrevivencia con iguales derechos aunque temporales.

---

<sup>34</sup> COREA, Carlos, El campo un páramo sin esperanza, El UNIVERSAL, Diario, Sección Estados, México, D.F., p. B14

En Canadá la Ley sobre Seguro de Desempleo, señala dos categorías en la desocupación, según se trate de personas empleadas por largo período o por períodos inferiores a diez años; la remuneraciones son semanales y las cuotas abarcan sólo el 75% de la media de los ingresos normales que hubiere tenido el trabajador en el momento de haber sido dado de baja; el período máximo de pago es cincuenta y un semanas obligándose el Estado a encontrarle al obrero ocupación remunerada. En Dinamarca el seguro de desempleo lo distribuye el Ministerio de Trabajo, que tiene oficinas locales para impartirlo a través de cajas de ahorro colectivas, cuyos directores son quienes fijan los subsidios diarios y el tiempo de aplicación de los mismos. En Francia, el Fondo Nacional del Empleo, otorgó facultades al Ministerio de trabajo empleo y población para subsidiar el despido temporal por motivos económicos; un reglamento posterior de fecha 16 de marzo de 1970 incluyó todas las posibles causas de desempleo involuntario y dispuso la creación de cajas regionales encargadas de retener las cuotas que tanto patronos como trabajadores deben aportar para integrar los fondos de cada una de ellas; así como el seguro de pagos temporales hasta por términos ligeramente superiores a un año, según las características del desempleo y la situación particular del desempleado. Esta institución pasa a tener carácter nacional en Francia.

Holanda modificó su ley sobre desempleo que databa de 1967, para ajustar el pago de remuneraciones al siguiente sistema: durante los primeros ciento treinta días de desempleo el trabajador percibe salario de un 100%, de lo que ganaba en forma ordinaria; en los siguientes ciento treinta días recibe solo el

90%, de dicho salario y con posterioridad únicamente se le otorga un salario compensatorio de dos guilders (moneda Oficial) a la semana.

Gran Bretaña obliga a los patronos a dar avisos previos y justificados de desocupación, con periodos de una a cinco semanas y con pagos posteriores de dos a quince días de salario promedio según los años de servicio de cada trabajador. Ha permitido así mismo la acción ante los tribunales cuando se estime no justificada la separación, al igual que el compromiso de readmisión al trabajo en caso de restauración de empleos. En Irlanda se instituyó un fondo de excedencia al cual obligadamente entregan los empleadores determinadas cotizaciones mensuales para el pago de prestaciones de desempleo o ayudas financieras a trabajadores desempleados que decidan cambiar de lugar de residencia en busca de otras oportunidades de trabajo.

Suecia ha establecido asistencia en efectivo a desocupados a través de una oficina de mercado de empleo como la llaman y que otorga este beneficio a los trabajadores aún cuando no se hubiesen adherido, inscrito, asociado, etc., a una caja de desempleo, por ser temporal su contratación. Finalmente en Rusia mediante orden del comité de Estado del Trabajo y Asuntos Sociales, se aprobó un programa de asistencia a trabajadores desempleados, con el objeto de proporcionarles ayuda económica temporal mientras se les encuentra ocupación; esta ayuda la determinan los Comités Ejecutivos de Diputados del Pueblo, tanto en calidad como en tiempo; los comités a su vez determinan la distribución de

mano de obra desocupada conforme a los requerimientos de la economía nacional.

Como se ha visto en anteriores capítulos el hombre, al igual que la sociedad en la que vive constituye parte inseparable de la naturaleza, con la cual se haya en constante interacción. No puede existir sin satisfacer sus necesidades eternas necesidades naturales: en alimentos, vestimenta, un techo bajo el cual cobijarse protección contra las adversidades de la naturaleza (desastres naturales), etc. La naturaleza no puede ofrecer todos los bienes de subsistencia necesarios en forma ya elaborada; para obtenerlos hay que producirlos, y para ello hay que trabajar; y es precisamente esta actividad el factor más importante del desarrollo de la civilización mundial; por lo tanto el trabajo es la única forma para las clases laborantes de satisfacción de sus necesidades sociales y como condición del desarrollo de las aptitudes del hombre; y que al verse el trabajador privado de una actividad remunerada que le permita obtener ingresos para satisfacer dichas necesidades elementales irreductibles es por lo que los gobiernos de los países a los que se han señalado con anterioridad instauraron el seguro del desempleo que permite afrontar al ser humano en su calidad de poseedor únicamente de su fuerza de trabajo las necesidades que se han dejado acotadas anteriormente.

Por lo tanto cuando los trabajadores en nuestro país que se han quedado sin ocupación por causas ajenas a voluntad y que el desempleo súbito los deja sin protección la figura jurídica denominada prima de antigüedad materia

de nuestro estudio regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, adquiere enorme importancia; ya que ni en nuestra legislación laboral ni en ninguna otra legislación se encuentra regulado el seguro del desempleo; por lo tanto sería la prima de antigüedad la prestación el soporte con que cuenta el trabajador que al verse privado de su trabajo por múltiples razones constituye un paliativo para enfrentar la desocupación forzosa mientras encuentra otro trabajo remunerado.

El derecho del trabajo es eminentemente un derecho social entendiéndose éste como “el conjunto de principios instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los económicamente débiles.”<sup>35</sup>

De la anterior definición se desprende que reivindicar es sinónimo de restituir, esto es que nuestro derecho del trabajo, es un derecho que pugna porque el trabajador alcance un estado de justicia social y que la prima de antigüedad es una forma de que esa justicia social aunque mínimamente se alcance puesto que todavía falta mucho por restituirles a las clases laborantes los derechos que legítimamente les pertenecen y que les fueron arrancados sobre todo en la etapa histórica de la colonia y del porfiriato en el cual en nuestro México la explotación del hombre por el hombre alcanzó niveles espantosos.

---

<sup>35</sup>TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho del Trabajo, segunda, ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1972, p. 155

En México, pensar en un seguro de desempleo resulta utópico dadas las condiciones económicas, sociales y políticas de nuestro país y precisamente la prima de antigüedad contemplada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo adquiere vital relevancia al momento de que el trabajador se encuentra privado de empleo remunerado puesto que el monto de dicha prima de antigüedad amortigua el desempleo involuntario en que dicho trabajador se encuentra, mientras encuentra otro trabajo remunerado o dicha cantidad que percibe de la prima antigüedad se va en el más común de los casos al comercio informal llamado ambulante que en todas las ciudades de importancia como la Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara y otras crece día con día, dado que los bajos salarios y las oportunidades de ingresar a las empresas, que tienen prestaciones laborales altas son escasas.

El fenómeno social del desempleo es terrible en México, basta recordar el año pasado en la famosa Feria del Empleo llevada a cabo por el Gobierno del Distrito Federal en el Palacio de los Deportes donde se observaron interminables filas principalmente de jóvenes que buscaban un trabajo porque carecían de él, o lo tenían tan malo que sería mejor quedarse sin nada y sin eso, sin trabajo al ser humano le falta todo; el dinero, ¡claro! pero también la dignidad, el mínimo orgullo de sí mismo y el mínimo respeto de los demás, el trabajador desempleado se siente sin valor alguno en todos los aspectos de la vida.

Se encontraban jóvenes con deseos de seguir estudiando y esperando encontrar un empleo de medio tiempo y también ocurrieron otros con los más

altos niveles académicos y que por ello deberían esperar algo mejor de empleo de lo que tuvieron sus padres, quienes en la mayoría de los casos tuvieron que abandonar su lugar de origen de donde nacieron y luego al menos encontraron un trabajo estable que a muchos les permitió adquirir un oficio o trabajo calificado, con la garantía de contar con el IMSS, o el ISSSTE y de que sus hijos recibirían una educación que ellos no pudieron ni soñar; esos fueron los padres de los jóvenes que en la actualidad tienen 15 y 30 años que nacieron y crecieron bajo el signo de la crisis y de una sociedad donde la separación de clases sociales es tan grande como la de los planetas.

Se está en un tiempo en que los salarios bajaron entre 50 y 75% y la agricultura y la industria otrora orgullosas de representar ocupaciones serias que requerían destreza e inteligencia, le dejaron su lugar al comercio, a los bancos, a la maquila y el transporte, en las que los trabajadores son desechables es un tiempo el actual el que le ha tocado a los jóvenes en edad productiva, en casi nada más la mitad de quienes buscan empleo lo encuentran y mal pagado y sin el mínimo de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, y los demás tienen que inventárselo de ambulantes, tianguistas, lavadores de coches, músicos y artesanos callejeros o lo que sea. En los últimos cinco años los tan pregonados dos millones de empleos que nuestro Gobierno Federal dice que se crearon se quedan muy cortos de los diez millones que se requieren para atender la nueva demanda, es un tiempo el actual en el cual el ingreso medio es de tres mil pesos para los hombres y de dos mil para las mujeres, cuando la canasta básica, lo que

se necesita para vivir con la mínima dignidad en la Ciudad de México, cuesta cinco mil pesos.

Y lo que llaman los teóricos desempleo abierto es de dos a tres veces más grave entre los jóvenes que entre el resto de población.

Asimismo, resulta posible que el espíritu de la creación y la finalidad de la prima de antigüedad resida o residió en que el trabajador al tener en sus manos una cantidad de dinero como retribución de aquella tiene capacidad de emprender un negocio propio y modificar su status dentro de un orden social, esto es pasa de la calidad de trabajador que es el que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral a ser él, quien posiblemente asuma el papel de pequeño comerciante de microempresario etc.

Asimismo, es importante recalcar que la prima de antigüedad constituye un factor de cambio social, toda vez que las autoridades encargadas de velar por la exacta aplicación de la ley, lo están haciendo porque dicha prestación y las demás similares que contempla la Ley Federal del Trabajo, siempre sean otorgadas al trabajador en su beneficio dentro de los términos que la propia ley establece.

Resulta vital que un operario al verse privado de su fuente de trabajo, cuente con una cantidad de dinero extra para sufragar sus necesidades, esto es mientras encuentra otro trabajo remunerado, ya que al encontrarse desempleado,

temporalmente no tiene un ingreso regular permanente, y la prima de antigüedad vendría a constituirse como un paliativo para este caso.

### **3.2. Como un Derecho de la Ley Federal del Trabajo.**

A treinta años de su creación, la prima de antigüedad ya no es un derecho nuevo en la Ley Federal del Trabajo, por tanto resulta urgente que el artículo 162 se modifique así como otros tantos artículos de normatividad laboral en cuestión; asimismo, resulta necesario que aquella se pague a los trabajadores que se separen voluntariamente de su fuente de trabajo, independientemente del tiempo que hayan permanecido en el mismo. De igual manera, resulta importante se adecúe la legislación en comento, en la parte conducente al derecho analizado, en beneficio de aquellos enjundiosos que sean eventuales, no importando el tiempo que tengan en la empresa, y que posiblemente dicha prestación sea adecuada en la misma forma en que está adecuado el Sistema de Ahorro para el Retiro.

### **3.3. Como un Factor de Cambio Social.**

En primer término, para la realización de este punto se considera necesario partir de la noción conceptual respecto al cambio social, el cual es:

“... toda modificación o alteración de una estructura social tomada como punto de partida, ya sea parcial o total”.<sup>36</sup>

Así mismo, es pertinente mencionar que dicho cambio puede darse en diferentes partes de una estructura concebida a saber: económica, burocrática, familiar, política, etc.

Así también en cuanto al cambio que se da en cualquiera de las partes mencionadas, existen autores que lo consideran como un cambio infraestructural, esto es dentro de la estructura social, pero de ninguna manera ello implica un cambio total de sistema, ya que para que éste se dé, se requiere de la modificación de la totalidad de sus partes.

De igual manera, respecto a la figura del cambio social existen factores que la propician, tales como:

1. Externos de la naturaleza: Toda vez que el hombre al vivir en un entorno físico, está influido por todos los factores que lo integran, por ejemplo los terremotos, los cataclismos, etc., los cuales al sucederse no solamente modifican la estructura morfológica de una sociedad sino que también producen en ella otro tipo de cambios tales como los movimientos migratorios.

---

<sup>36</sup> AZUARA PEREZ, op. cit., p. 155

2. Cambios en el número y composición de la población: A este respecto, tenemos que los primeros cambios, se refieren al crecimiento demográfico llamado la explosión demográfica, la cual ha generado cambios sociales de gran envergadura, tales como la creación masiva de multifamiliares, la necesidad de aumentar la red telefónica, el servicio de transporte público, el suministro de agua y, en general de incrementar todos los servicios públicos.

Por otra parte en lo que respecta a la composición de la población, tales núcleos de gente requerirán satisfacer diversas necesidades básicas tales como: la generación de empleos, la asistencia médica, el acceso a la educación, a la justicia, al más equitativo reparto de la renta nacional, entre otros aspectos.

3.- Trastornos sociales.- En este rubro se pueden mencionar las revoluciones, las guerras, las cuales producen cambios sociales de suma trascendencia, toda vez que pueden influir en las transformaciones políticas, creando nuevos regímenes gubernamentales, así como que modifican el número de población y su composición.

4.- Influjos culturales.- Entre los que destacan las siguientes:

a). Las tendencias religiosas, las cuales producen cambios sociales de un valor incalculable en virtud de que esa nueva fe va a sustentar nuevos

valores, los que a su vez van a servir de base de una nueva estructura social.

b) Descubrimientos científicos, los cuales han producido cambios substanciales, en virtud de que permiten la interacción humana simplificando en la mayoría de los casos, trabajos pesados para el hombre. Como ejemplo de este tipo de descubrimientos, se encuentran los medios de comunicación, los cuales han logrado simplificar las relaciones humanas a larga distancia.

5.- Contacto entre los diferentes pueblos y culturas.- A este respecto, se tiene que el factor que influye en la producción de cambios socio-culturales, es la transculturación entre los distintos pueblos, en la cual se requieren dos condiciones por lo menos: primera, que el elemento cultural que se va a adoptar por parte de una cultura donataria sea funcional para ella; segunda, que ese elemento cultural se ajuste a los demás elementos de la cultura donataria. En la actualidad dicha transculturación, contribuye a que se realicen avances culturales entre las naciones del orbe, lo cual permite el acrecentamiento global de la cultura de la humanidad, ya que se trata de la realización de grandes e interesantes cambios culturales. En otras épocas este tipo de transculturación se llevaban de manera lenta y gradual, permitiendo con ello que las sociedades fuesen más estáticas. En nuestro tiempo, debido al gran auge de los medios de comunicación, los contactos culturales entre las naciones son muy frecuentes y continuos.

6.- También son de gran importancia en lo que se refiere a la producción de cambios sociales, así por ejemplo, la mecanización de la agricultura produjo cambios sociales incalculables en las sociedades rurales, así también otro tipo de cambios de esta índole podrían ser el desempleo, los movimientos migratorios de los campesinos hacia los centros urbanos, la industrialización, las crisis económicas entre otros aspectos. Así también cabe destacar que los cambios sociales producidos por el auge económico se reflejan directamente en el aumento de los estándares de vida de una parte de la población o de toda esta.

Ahora bien, del análisis de lo anteriormente expuesto y, en relación con la temática central de nuestro estudio se puede advertir que la prima de antigüedad también constituye un factor de cambio social, por las siguientes razones:

- a) El régimen jurídico-laboral sobre el particular del tema que se trata, a partir de 1970, vino a conformar un factor de cambio social de los trabajadores, toda vez que se instauró como una prestación favorable a estos de la que antes no gozaban, ya que únicamente se contemplaba como prestación adicional en diversos contratos colectivos y posteriormente el legislador la integra a la Ley Federal Trabajo como un derecho para todos los enjundiosos, que tenía que darse por la empresa, siempre y cuando cumplan con el tiempo que la Ley Laboral establece.

- b) Este derecho a favor de los trabajadores, ha determinado genéricamente, que estos al ver terminada la relación contractual tengan una posible alternativa para poder emprender una negociación particular, lo cual propicia un factor de cambio social, ya que en la realidad laboral actual que atraviesa nuestro país refleja un creciente desempleo, y si el enjundioso manifiesta una visión comercial, conformaría un paliativo ante la escasa oportunidad de trabajo, motivo por el cual el antes subordinado asumiría la condición de una posible independencia económica.
- c) Así mismo, de las teorías que en líneas precedentes se anunciaron considero que la prima de antigüedad se ubicaría en el factor de cambio social, relativo al económico, toda vez que la esencia jurídica de esta figura fue para mejorar las condiciones socio-económicas del trabajador, así como también ya se señaló en el inciso anterior al concluirse la relación contractual patón-trabajador, podría constituirse como una alternativa para que el operario pudiera independizarse económicamente o también para sufragar los gastos que tuviere mientras se emplea en otro lugar.
- d) Por último, toda vez que como ya se ha asentado en el cuerpo del presente trabajo, la prima de antigüedad se le otorga al obrero cuando este ha cumplido quince años laborando para una empresa, por lo que la dación de este derecho, propicia el autoempleo ya que dicho trabajador contará con una edad en la cual no le es factible la consecución de un empleo seguro y estable.

### **3.4. Opiniones Obreras y Patronales del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.**

En este punto del presente trabajo de investigación se tomarán en cuenta diversas opiniones tanto de obreros como de patronos o sus representantes respecto a la Prima de antigüedad, para así tener un panorama más amplio de dicho tema.

Se desarrolla este punto en forma de entrevista.

Entrevistado Julian Velázquez Hernández, trabajador de la industria colchonera de 55 años de edad, al cual se le hace directamente la pregunta de qué opina, sobre el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo a lo que nos respondió que dicho artículo sí debe ser reformado y no solamente ese artículo, sino muchos de la ley laboral ya que él actualmente está por jubilarse y que el salario que gana es de 115 pesos diarios y que con dicho dinero no le alcanza para mantener a su familia porque todo esta muy caro y que cuando lo liquiden ya fue a preguntar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y le hicieron unas cuentas en las cuales se le iban a pagar 12 días por año por concepto de prima de antigüedad y que le dijeron que no se tomaría en cuenta su salario diario que percibe sino que se tomaría como base para cuantificar la prima de antigüedad el doble del salario mínimo vigente en el Distrito Federal, lo cual considera totalmente injusto ya que es trabajador de una máquina cerradora de colchones y se considera como calificado y que para tener ese salario le costo

diecisiete años en esa empresa; por lo tanto, cuando ya se separe de dicha empresa, dada la carestía que existe en nuestro país, no le servirá de mucho el monto que por prima de antigüedad se le entregue, pero que más sin embargo piensa poner un pequeño negocio aunque sea de jugos de naranja o irse a vender al tianguis de la San Felipe de Jesús productos para el hogar y que considera que debe pagársele la prima de antigüedad con el salario que gana y que estaría bien que aumentara de doce días por año a por lo menos veinticinco días, porque él considera que dejó su fuerza y salud en la empresa que trabaja y que ya cuando salga de ella no encontrará por su edad un empleo que le permita siquiera pasar su vejez sin apuros.

Alejandro Miranda Mirón, empleado de un supermercado en el cual ha laborado 12 años, persona que nos refiere que en este tipo de negociaciones como el que menciona es política de la empresa no dejar a los empleados que lleguen a los quince años de servicios para que no creen antigüedad y no se vean obligadas dichas empresas a pagarla, que ahora sabe porque así se lo dijo su abogado le corresponden doce días por año pero solamente le pagarán dicha prestación si se demuestra en juicio que fue despedido, como él lo asegura que lo fue y que si no únicamente le pagarán una parte de aguinaldo vacaciones del año pasado y como cuatro días trabajados, lo cual considera injusto ya que él, durante los doce años de servicio a Aurrera, siempre trabajó honradamente y con esmero llegando inclusive a trabajar mucho más tiempo de su horario de trabajo sin que le pagaran horas extras y que considera una injusticia que hicieron con él de

despedirlo supuestamente, porque hubo una mercancía mal etiquetada en los precios del departamento de caballeros a donde había sido asignado, y que de los 89 pesos que ganaba diariamente si le reducen esa cantidad para cuantificar la prima de antigüedad sería otra injusticia porque entonces si se ganara su juicio o se llegara a un convenio los doce años que trabajo en la empresa es mucho tiempo y la cantidad que posiblemente le toque no le va a durar mucho mientras encuentra otro trabajo.

#### Opiniones Patronales.

Javier Maldonado representante legal de productos J.V. S.A. de C.V. manifiesta que por el momento no es conveniente modificar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tocante a la prima de antigüedad ya que debido a la crisis económica por la que atravesó y atraviesa el país, muchas empresas como la de él, apenas se están recuperando y de 120 trabajadores que tenía la empresa se redujo a 70 la plantilla de operarios.

Porque ya no se pudieron pagar los salarios, dado que el producto que fabrica la empresa que son camas tubulares se estancó en el mercado y había producción pero no ventas y la materia prima subió al doble y que al ver los trabajadores que por ley les correspondiera que independientemente del tiempo que tuvieran en la empresa sin tener quince años cumplidos se les pagara la prima antigüedad a razón veinte días por año la empresa entraría en serios

problemas económicos y que no es bueno aumentar por el momento de doce días a más días, dicha prestación, que está bien así como la ley laboral la contempla.

Ing. Andrés Niño de Rivera, propietario de una empresa denominada Constructora Rivera, S.A. de C.V., consideró que en mi empresa si pagaría la prima de antigüedad a aquel trabajador que se retirase independientemente del tiempo laborado siempre y cuando hubiese trabajado con honradez y esfuerzo y considero que no sería una carga para mi empresa, si el trabajador demostró con su trabajo que se merece ese pago; yo inclusive les doy una cantidad aparte de lo que marca la ley cuando tienen más de tres años conmigo les ayudo con una cantidad de dinero cuando se acaba la obra, mientras yo encuentro otro cliente que quiera algún tipo de construcción y mando llamar a los trabajadores que tenía y que temporalmente por falta de obras tuvieron que descansar les doy mucho más de lo que marca la ley de los doce días por cada año de trabajo, hay veces que les he dado hasta un mes de lo que ganaban si fueron buenos trabajadores y de los que es muy difícil de encontrar dado que son eficaces y muy honrados con tal de que cuando yo los llame dejen si tienen actualmente empleo y se incorporen a mi negocio, para mi no implicaría absolutamente ningún problema de que la prima de antigüedad se incrementará de doce a veinticinco días, y no me importa pagar la prima de antigüedad al salario real que percibía cada trabajador al momento de su separación ya que si ese operario desquitó con su trabajo el sueldo que yo le pago es que se lo merece. En mi empresa no admito personas flojas o personas que no se interesen en el trabajo y los que duran en mi

constructora jamás me demandarían., Yo vengo aquí a esta junta por que el trabajador que me demando solamente tenía dos meses en mi empresa, y si el hubiera sido buen trabajador todavía se encontraría laborando.

## **CAPITULO 4**

### **PROPUESTA PARA MODIFICAR LA FRACCIÓN III, DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

#### **4.1. La Prima de Antigüedad en la Legislación Vigente.**

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

Este primer párrafo, señala expresamente que tienen derecho al pago de prima de antigüedad los trabajadores de planta. Consecuentemente, e interpretando a contrario sensu la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación.

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

Estos son los días que se le deben de pagar a un trabajador por cada año que haya prestado sus servicios a la empresa.

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

Es decir la cantidad que se tome como base para el pago... no podrá ser inferior al salario mínimo”, y que “... si el salario que percibe el

trabajador excede del doble del salario mínimo de la área geográfica a la 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, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la área geográfica de que se trata es inferior a setenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.”

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;

Este es un derecho que consagra la Ley Federal del Trabajo para los laboriosos de planta que se separen de su trabajo siempre y cuando cumplan por lo menos quince años, de labores en su empresa. Y ya sea que su separación sea justificada o injustificada.

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

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

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

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

Hemos visto ya que la institución se aplica en diversos supuestos. Tres de ellos contemplados por el artículo 162: Renuncia, rescisión (despido con o sin causa justificada y separación del trabajador por causa imputable al patrón), y muerte; y otros que contemplan o prevén distintos artículos de la ley.

En el primer caso, o sea, en el retiro voluntario se deben distinguir dos situaciones: una relativa al número de trabajadores con derecho al retiro y otra en el número de trabajadores con derecho al pago. En el primer caso todos ellos tienen derecho al retiro pues bien se sabe que no se puede obligar al

trabajador sin su pleno consentimiento a permanecer en su fuente de trabajo. En el segundo es limitado el número de obreros a laborar con derecho al pago.

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

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

En los otros dos casos previstos por el artículo 162 (rescisión y muerte) la prima debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, sin límite de número.

#### **4.2. Forma de Pago.**

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

“Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de

prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”

#### Concepto Sociológico de Salario.

“... el salario es, en ciertos aspectos, un ingreso. Los ingresos son en conjunto los medios, monetarios o no, que permiten a una población abastecerse, según sus necesidades solventes en el mercado. Proviene, en la mayoría de los casos, de la compensación de un trabajo, o de actividades consideradas como equivalentes.

El ingreso (por salario) se considera como una medida objetiva porque puede ser medido en unidades, independientes de las personas, que son los precios. Estas unidades (monetarias o de otro tipo) son las mismas para todo el mundo en un marco territorial dado. Los salarios también son comparables de un país a otro. Los ingresos y salarios suponen una economía de mercado, de cambio y más generalmente de permutas. De todos modos no hay que perder de vista que aún en las sociedades industriales más evolucionadas el mercado se dobla con una economía autoconsumidora de subsistencia sobre todo en el medio agrícola, fundada también en un trabajo. La diferencia en lugar de ser apropiado por el canal de los cambios y generalmente medido en dinero, el producto viene a

ser apropiado entonces directamente por el individuo o el grupo (casi siempre familiar) que lo ha creado."<sup>37</sup>

Es característico, no obstante, que las formas complejas del salario en los países con predominio agrario tradicional y en los socialismos de Estado sean en muchos aspectos semejantes a las que ha adquirido el salario en el curso de los últimos cincuenta años en los países capitalistas industriales desarrollados. Ahí se encuentran los mismos elementos de intervención estatal, de fijación colectiva, de origen personal y social, de jerarquía, que se deben tanto a la forma del empleo como al contenido del trabajo propiamente dicho. No es sorprendente que esas condiciones de los trabajadores presenten en todas partes los mismos rasgos: preocupación por mantener un mínimo vital uniforme, necesidad de una jerarquía tan estrictamente fija como sea posible, pero corregida por redistribuciones con tendencia igualitaria en forma de asignaciones diversas, deseo de seguridad en el ingreso y en el empleo y finalmente apreciación social del valor del trabajo, buscando los individuos en su nivel de consumo el prestigio de una función tanto como la equivalencia monetaria de un trabajo particular.

La existencia del salario se ha comprendido hasta ahora como un cambio contractual de una libre negociación entre el que ofrece y el que demanda trabajo. Por eso los economistas consideran en general al trabajo, de manera más o menos explícita como una mercancía, como un bien particular que sufre la ley del mercado. El trabajador asalariado, que sólo dispone de sus brazos, se ha

---

<sup>37</sup> FRIEDMANN Georges, PIERRE NAVIELLE, op. cit. p. 113

convertido en el prototipo del cambista desfavorecido, que trata de concertar con el patrono un contrato en las mejores condiciones posibles, es decir que suponga el máximo de ventajas. Estas ventajas se concentraban en el salario monetario equivalente a cierto poder de compra. Lo ideal es que todo el esfuerzo del salario tienda a que las necesidades mínimas de la existencia (alojamiento, alimentación, vestido), sean cubiertas por una fracción lo más reducida posible del salario, debiendo la fracción restante cubrir por una parte, necesidades suplementarias, elásticas y variadas, que comprenden formas de goce y distracción propiamente dichas y de la otra aumentar el ahorro.

En consecuencia, el salario no resultaría ya en principio de un contrato personal relativo a la prestación de un servicio de trabajo determinado; no sería sino la forma de una participación proporcional en el producto social o en el ingreso nacional, que implica la satisfacción de necesidades que se extienden a todos los aspectos esenciales de la existencia.

La noción misma de salario se funda entonces en la función económica general de ingreso y la posición de asalariado no es ya sino el status, el "estado" de ciertos detentadores de ingreso.

Ahora pasamos a explicar qué se entiende por salario. Acorde al artículo 82 de la Ley Laboral, se entiende como tal a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por nuestra parte consideramos que el salario debe ser aquel que cubra en todo caso y al mínimo, las necesidades individuales y sociales de la persona humana, especificados como elementales e irreductibles. Actualmente el salario mínimo establecido ya no viene a cubrir las necesidades mínimas consideradas como elementales e irreductibles del trabajador.

Actualmente es tan grave el desempleo que existe en nuestro país que aquella persona que percibe un ingreso por salario mínimo aunque sea se considera privilegiada. Es relevante, en materia de salario, como es considerado en los países de corte socialista "el salario en el régimen socialista es la parte, expresada en dinero de la porción del producto social que el Estado atribuye a los obreros y a los empleados según la cantidad y calidad del trabajo aportado por cada uno de ellos."<sup>38</sup>

El salario ya no es, el precio de compra de una mercancía (la capacidad de trabajo). Sus variaciones no están ya ligadas, exclusivamente a la ejecución de un contrato personal ni siquiera colectivo, sino que dependen del producto neto nacional disponible y del arbitraje de grandes colectividades sobre las cuales el Estado hace sentir su presión.

De acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el salario mínimo que deberá tenerse en cuenta para el pago de la prima de antigüedad,

---

<sup>38</sup> FRIEDMAN, Georges, op. cit. 119

deberá ser el mínimo general o profesional, según el caso de que se trate es decir, la categoría que tenga el trabajador con derecho a ella.

También por parte el Máximo Tribunal Jurisdiccional referido existe el criterio muy discutible por cierto, y que en la doctrina es razonablemente combatido, de que el salario a considerar para estos efectos, debe ser el salario integrado de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En opinión del Dr. Miguel Borrel Navarro, en su “Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”, apuntala que considera erróneo el Criterio sustentado anteriormente por no tener base legal alguna, ya que por disposición expresa del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el pago con salario integrado procede exclusivamente en los casos de indemnización y la prima de antigüedad no tiene carácter indemnizatorio. Es de justicia social que la prima de antigüedad debe pagarse al trabajador con el salario real que percibe sin sujetarse a lo dispuesto por el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo y aún se le debe pagar con el salario integrado. Al efecto, se pasa a definir que es éste, de acuerdo a la ley de la materia, que en su artículo 84 señala lo siguiente:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo.”

Dichas prestaciones accesorias o integradoras del salario las recibe aquel trabajador que por disposición de ley o por su esfuerzo personal tiene derecho a ellas e implicaría por parte del trabajador renunciar a un derecho ya ganado para computar realmente su estipendio, con dichas prestaciones; concluyéndose que la prima de antigüedad deberá pagarse al trabajador con el salario diario integrado y de acuerdo al salario real que percibe estando totalmente en contra de la tasación para el pago misma que se hace en el artículo 486 de la ley laboral, siendo pertinente aquí manifestar que actualmente el salario que percibe un enjundioso por su labor ya no satisface en muchos de los casos las mínimas necesidades de un operario y su familia.

#### **4.3. Presupuesto en que Procede.**

La prima de antigüedad es una prestación, independientemente a cualquier otra a la que tienen derecho los trabajadores de planta que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.

No se encuentran razones válidas para que la Ley establezca esta limitación o tope al monto de esta prestación laboral. Si se ha dicho “área geográfica”, en vez de Zona Económica, es en cumplimiento a lo dispuesto por las

reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas el 21 de enero de 1988, en el Diario Oficial de la Federación.

Esta remuneración a que tienen derecho los obreros de planta es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, la que no existía en la anterior Ley de la materia de 1931, dado que se estableció en la vigente, a partir del primero de mayo de 1970, con las modalidades apuntadas por la misma, así como en lo dispuesto en el artículo 5 transitorio.

Tan importante prestación laboral que en términos generales tiene carácter indemnizatorio, la regula nuestra ley laboral en un sólo precepto el 162, que por cierto, comete el error a nuestro juicio, de excluir injustamente de su pago al trabajador que renuncia sin tener por lo menos quince años de servicios de la empresa, y, en cambio, se la otorga al trabajador que comete falta grave y justificada para su legal despido. Aquella se debe de pagar a los enjundiosos en los casos siguientes:

1.- Los trabajadores que se separen por causa justificada.

2.- A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

3.- A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, teniendo derecho a la prima de antigüedad desde el momento en que empezó a prestar servicio.

4.- En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señala el artículo 501 de la Ley de la materia, y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.

5.- Cuando se disuelve la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del fuero del trabajo

6.- En los casos a que se refieren los artículos 436, 434 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:

- a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.
- b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.
- c) La incosteabilidad de la explotación.
- d) El agotamiento de la materia objeto industria extractiva.
- e) El concurso o quiebra del patrón legalmente declarado que ocasiona el cierre o reducción definitiva de los trabajadores

7.- Cuando se establezca en la empresa maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal, y,

8.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje la resolución de las Juntas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Procesal del Trabajo.

9.- Por jubilación.

10.- Por reajuste de personal.

11.- Por incapacidad total o parcial, derivada de un riesgo de trabajo

y;

12.- Por interpretación analógica, cuando se aplica la cláusula de exclusión.

13.- Aunque la ley no lo menciona, se estima que también debe pagarse en los casos de terminación de las relaciones laborales por huelga ilícita y en los de huelgas inexistentes cuando los trabajadores no regresen a su trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberse declarado inexistente una huelga.

14.- Negativa de los trabajadores de aceptar un laudo.

15.- Implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

16.- Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Se considera que no existe una verdadera equidad en la forma en que la ley vigente confiere el derecho multiferido pues se reitera que sería más justo que si se paga al operario que incurre o comete alguna falta o causal de despido justificada, con más razón se le deberá pagar al que se retira en forma voluntaria, sin exigirse tener quince años de servicios prestados a la empresa. También se considera que sería más justo pagar esta prima de antigüedad de acuerdo con el salario real del enjudioso, esto es el salario integrado y no imponerle la disminución o tope que señala la ley vigente del trabajo en su artículo 486.

De acuerdo con lo expuesto, en cualquier otro caso de terminación de la relación de trabajo no existe la obligación legal del pago de esta prima, aunque el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto, es favorable a que se pague también en los demás casos, fundamentándose en un principio de equidad.

Nuestro máximo Tribunal de Justicia Federal señala como excepción de pago de esta prestación, sólo el caso de que sea el trabajador el que se separe voluntariamente del trabajo y no tenga quince años de servicios prestados en la empresa.

Se advierte que conforme lo dispuesto por el primer párrafo y las fracciones V y VI del artículo 162 y los artículos 483 y 501, de la ley de la materia que los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad son los trabajadores de planta cuyas relaciones de trabajo se disuelvan por despidos -justificado o injustificado-, se reitera -justificado- y -terminación- por cualquier causa; o sus beneficiarios en caso de incapacidad mental del trabajador o su muerte.

Cabe diferenciar a los sujetos facultados para recibirla en dos grupos; los propios trabajadores de planta y sus beneficiarios.

Se excluyen del derecho a recibir el importe correspondiente de éste derecho a los eventuales y también, en caso de incapacidad mental o muerte de estos a sus beneficiarios. La misma se debe computar desde la fecha en que se

empezó a prestar el servicio; o lo que es lo mismo desde la fecha del nacimiento del vínculo de la relación laboral. La antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingreso tomando en consideración "el tiempo efectivamente laborado", de manera que continúa sin que pueda cortarse y reiniciarse por la promulgación de una nueva ley. O como dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación; "la antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse". Únicamente y se reinicia la antigüedad cuando se disuelve la relación de trabajo por despido, retiro o terminación y el trabajador, con posterioridad, reingresa a la empresa, en consecuencia los años de antigüedad para tener derecho a la prima deben computarse a partir de la fecha real de ingreso al trabajo, aún cuando haya sido anterior al mes de mayo de 1970. Al respecto debe hacerse notar que el Maestro Baltazar Cavazos Flores, oportunamente citado manifiesta que no está de acuerdo que al trabajador se le compute para el pago de la prima de antigüedad, una antigüedad anterior al año de 1970 puesto que esto implicaría la retroactividad de la ley en perjuicio del patrón y que conculcaría la violación de los artículos 14 y 16 constitucionales que mencionan que a ninguna ley se le debe dar efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Es pertinente señalar que el Derecho del Trabajo es un derecho reivindicatorio y cuya finalidad es alcanzar la justicia social y que uno de los objetivos del Derecho Laboral vigente es encontrar y propugnar en cualquier instante por que los factores de la producción se igualen y dado, que siempre y en todo momento en la relación laboral el trabajador es la parte más vulnerable respecto del patrón. Por otra parte si bien es cierto que la Constitución Ley

Fundamental donde se derivan todas las demás leyes secundarias, como es nuestra Ley Laboral también no es menos cierto que el legislador de 1917, le dio facultades al Legislador Ordinario para legislar al respecto y si de aquella se deriva esa facultad por lo tanto no se viola ninguna disposición ni mucho menos se conculcan los artículos 14 y 16 Constitucionales y en todo caso aquel particular que se viese afectado por dicha disposición puede en todo momento recurrir al juicio de amparo y así sería la autoridad competente que con su criterio resolviera en consecuencia de la situación que nos ocupa. Por otra parte el Derecho del Trabajo es un derecho social entendiéndose como éste, el conjunto de principios normas e instituciones que tiene por objeto proteger a los económicamente débiles. Y por otra parte reivindicar significa restituir y para el caso que nos ocupa todo nuestro Derecho Laboral es restitutivo de los derechos del operario.

#### **4.4. Criterios jurisprudenciales.**

Octava            Epoca  
Instancia:      Cuarta Sala  
Fuente:        Gaceta del Semanario Judicial de la Federación  
Tomo:          77, Mayo de 1994  
Tesis:          4ª./J. 15/94  
Página:        27

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

Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, no establece el pago de la prima de

antigüedad y, por ello, los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a esa prestación, sin embargo, es diferente la situación de los trabajadores al servicio, entre otros de los Municipios del Estado de México a quienes es aplicable el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal de esa entidad federativa. En efecto, aunque este Estatuto no regula expresamente el acceso de sus trabajadores al pago de la prima de antigüedad, sin embargo, en su artículo octavo transitorio establece que todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo en Favor de los trabajadores, que no estén modificadas o substituídas por disposiciones de dicho estatuto, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado de México. Por lo tanto, si la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa en favor de los trabajadores burocráticos de tal entidad. Además, dada su naturaleza jurídica, la prima de antigüedad es independiente del derecho a la jubilación y demás beneficios que establece la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos de la citada entidad federativa, de sus Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados.

Contradicción de tesis 41/93. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados del Segundo Circuito. 4 de abril de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 15/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dieciocho de abril de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

#### Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 157-162, Quinta Parte

Página: 41

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS.

La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, mientras, ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el Legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo

dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez, la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor al doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra, muy diversa, su cuantificación.

Amparo directo 5368/81. Salvador Correa Rodríguez. 8 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 127-132, pág. 45. Amparo directo 1425/78. María Ortega López y otros. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 127-132, pág. 45. Amparo directo 5353/78. Socorro Crespo Mora y otra. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 127-132, pág. 45. Amparo directo 6079/78. Rosa María de la Vega García y otro. 5 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

#### Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 169-174, Quinta Parte

Página: 35

### PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. SE INTERRUMPE POR CONVENIO QUE RECONOZCA EL DERECHO.

El derecho de los trabajadores a reclamar el pago de la prima de antigüedad por separación nace en el momento que la separación ocurre, y la prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente corre a partir del día siguiente al de la fecha en que opero dicha separación; pero en caso de que el patrón, con posterioridad a la separación, celebra con los trabajadores un convenio en el que reconozca su derecho al pago de la prima de antigüedad, la prescripción se interrumpe conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del

Trabajo, y por lo tanto, la prescripción empieza a correr a partir de la fecha de la celebración del convenio.

Amparo directo 5356/82, Julio Rodríguez Morales, 7 de febrero de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

\*Volúmenes 121-126, pág. 63. Amparo directo 5291/78. La poblana S.A., 22 de enero de 1979, 5 votos Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

Nota:

En la publicación de esta tesis aparece bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SEPARACIÓN. PRESCRIPCIÓN. TÉRMINO CUANDO EL PATRÓN POR CONVENIO RECONOCE EL DERECHO".

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204, Quinta Parte

Página: 10

**ALGODÓN, PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TRABAJADORES REGIDOS POR EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIAL DEL RAMO Y SUS MIXTURAS. SUBROGACIÓN POR LA MUTUALIDAD DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN REQUISITO.**

Conforme al contenido del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo la Prima de Antigüedad es una prestación que deriva del sólo hecho del transcurso del tiempo en el trabajo y cuyo fundamento, por tanto, es distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social y consecuentemente el pago de dicha prestación corre a cargo del patrón. Ahora bien si conforme al contrato ley de la Industrial Textil del ramo del algodón y sus Mixturas, que rige las relaciones laborales entre las industrias que en la República se dedican o dediquen en el futuro a la industria textil citada y sus trabajadores y el artículo 74 bis del citado contrato crea la mutualidad nacional de trabajadores textiles del ramo del algodón y que subroga al patrón del pago de la prima de antigüedad y un fondo de jubilaciones integrado con las aportaciones de las empresas, por lo que a fin de que dicha mutualidad cumpla con la obligación de pagar tal prestación, \* los patrones deben estar al corriente de sus aportaciones; de tal manera que si un trabajador demanda el pago de la prima de antigüedad y la mutualidad niega que el patrón se encuentra al corriente el pago al fondo y no acredita lo contrario el patrón a este corresponde el pago de dicha prestación.

Amparo directo 4232/85. Hilados de algodón EL TRIUNFO S.A. 21 de octubre de 1985. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.

Volúmenes 175-180,pág. 10. Amparo directo 1241/83. Compañía Industrial de Orizaba S.A. 1º de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos ponente: Maria Cristina Salmoran de Tamayo.

Volúmenes 145-150, pág. 13. Amparo directo 5596/79. Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles de la Rama de Algodón. 2 de marzo de 1981, cinco votos, Ponente. David Franco Rodríguez.

NOTA.

\*En la publicación original de esta tesis se omitió el renglón "... los patrones deben de estar al corriente de sus aportaciones..." y se corrigió.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: IV, Octubre de 1996,

Tesis: 2ª./J. 41/96.

Página: 294

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MÍNIMO PROFESIONAL, EN TÉRMINOS DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ÚLTIMO.**

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

Contradicción de tesis 87/95 entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de 5 de julio de 1996, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Gúitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Génaro Gongora Pimentel.

#### **4.5. Propuesta de Reforma.**

Se puede apreciar que el derecho del trabajo evoluciona constantemente buscando mejores niveles de vida para los trabajadores; pero se ha dicho también y se seguirá insistiendo en el mismo punto a lo largo de este ensayo, que el Derecho del Trabajo lo es de equidad, entendida ésta como la aplicación de la justicia a los casos concretos, pero beneficiando al enjundioso. Consecuentemente con estas ideas, la evolución del Derecho del Trabajo no puede ser otra que la que queda limitada en la necesidad de ajustar los mejores niveles de vida de los trabajadores a las posibilidades reales de las empresas.

La iniciativa de una reforma de la Ley Federal del Trabajo se debe de caracterizar por una mística inspirada en un auténtico sentido de justicia social.

En la historia de nuestro Derecho del Trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos debates lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones, normas que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

Existe el criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que el pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica que el pago de la prima de antigüedad puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y, en cambio, el pago de la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la ley en los casos que prevé, y que además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equipararse a una gratificación.

Por otra parte nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha manifestado lo siguiente; que como el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es un 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, por analogía o por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por el artículo 53 fracción IV y 54 de la multicitada ley, debiéndose concluir que si la incapacidad del operario proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y consiguientemente que es causa de la terminación de la relación laboral, el enjundioso tendrá derecho de que se le pague además de la indemnización que corresponda, por incapacidad (permanente o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios con arreglo a lo dispuesto en el

artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

La esencia y fundamento de la prima de antigüedad es el reconocimiento a la permanencia del enjundioso en la empresa y se va acrecentando con el sólo transcurso del tiempo, para nuestra jurisprudencia es una prestación autónoma independientemente del sueldo o de cualquier otra prestación o gratificación laboral que se genera y se acrecenta por la característica referida y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama prosperen o no otras acciones o excepciones que se hayan ejercitado. El criterio actual de nuestro máximo Tribunal Jurisdiccional con respecto al tema de reflexión es de que aún cuando el obrero no cumpla con un año de servicios prestados con la empresa, "Tiene Derecho a la Parte Proporcional del Tiempo Laborado por concepto de Prima de Antigüedad."

Los plazos que se establecen tratándose de los retiros voluntarios de los trabajadores, el pago de la prima de antigüedad deberá de efectuarse en los siguientes términos:

1. En el momento de retiro si el número de los trabajadores que se retiran dentro del término del un año no excede el diez por ciento, del total de los aludidos de una empresa o de una rama determinada.

2. Si el número de trabajadores que se retiran dentro del término de un año excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y a los que excedan del citado diez por ciento, se les puede diferir su pago para el año siguiente y,
3. Cuando al mismo tiempo se retiren más del diez por ciento de los trabajadores, se pagará esta prima a los de mayor antigüedad y a los restantes se les puede diferir el pago hasta el año siguiente.

Se reitera que según tesis jurisprudencial, para los efectos del derecho al pago de la prima de antigüedad, se debe considerar como tiempo de servicios prestados a un patrón o empresa "el tiempo efectivo de servicios", y no el tiempo "efectivamente trabajado", comprendiendo éste concepto exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, mientras que aquél se integra, no sólo por ese tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los de vacaciones y los de descansos legales y contractuales, y tomando en cuenta que la ley dice "años de servicios" como sinónimos de años de antigüedad o años transcurridos, sin que la antigüedad sea un hecho que pueda fraccionarse y considerando así mismo el espíritu proteccionista consignado en el artículo 123 Constitucional y el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Se apuntala también que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecida la Jurisprudencia de que como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 reconoce como pago por concepto de pago de prima de antigüedad el

importe de doce días salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el enjundioso deja de prestar sus labores antes de que cumpla el año de servicios se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

También existe jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal de Justicia Federal cuando los contratos colectivos de trabajo contemplan prestaciones superiores a la prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162; se debe cubrir la prestación mencionada de acuerdo a lo pactado en dichos contratos colectivos, ya que según lo acotado en anteriores capítulos de la presente tesis el antecedente inmediato de la prima de antigüedad, son los contratos colectivos. En la práctica en diversidad de ellos; si a un trabajador se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por años de servicios que la que otorga la Ley de la Materia la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación. Aunque puede pagarse concurrentemente ambas prestaciones, la señalada en el convenio colectivo y la consignada en la Ley, cuando así se estipule expresamente en el pacto colectivo.

Es de hacerse notar que la mayoría de los abogados litigantes, desconocen la más de las veces la contemplación de la prima de antigüedad de los diversos contratos colectivos que siempre es superior al monto de días contemplados en el artículo 162 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y por

dicho desconocimiento la reclaman en los términos del artículo y la ley antes mencionados en detrimento, claro está del laborioso.

Por lo que respecta a la cuantificación de la prima de antigüedad, se ha establecido el criterio jurisprudencial de que es una prestación derivada de la relación laboral, pero que tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado. En cambio aquella se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras esta persista y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción primera del propio precepto, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones.

A su vez la fracción II del artículo 162 incorpora a la institución objeto de nuestro estudio lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del estipendio percibido, el doble del salario mínimo vigente cuando el salario del activo es mayor del doble. Disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que

por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación de la Prima de Antigüedad.

Como se ha mencionado no se estamos de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 486 de la Ley Laboral reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ya que dadas las situaciones socioeconómicas que actualmente imperan en nuestro país y que el salario mínimo general o profesional no se han incrementado en términos reales y que la gran mayoría de los trabajadores sobre todo los calificados rebasan en mucho el importe del doble de salario mínimo general o profesional y que al pagárseles la prestación de referencia en términos del numeral legal ya citado, ven mermadas sus aspiraciones de que con esa cantidad extra puedan ellos iniciar un negocio propio o establecer una microempresa o dedicarse al comercio establecido en condiciones de ventaja y que en la mayoría de los casos cuando reciben el importe de la prestación de referencia se van a la actividad del comercio informal llamado ambulante con las sabidas consecuencias socio-jurídicas que esto implica y que en la Capital del país adquieren relevancia por ser un fenómeno social que día con día se incrementa sin que se encuentren soluciones reales que prevengan y detengan dicho comercio informal. Lo anterior es debido a la falta de creación de empleos bien remunerados y la falta de seguridad en el empleo ya que como se ha expresado anteriormente las crisis socioeconómicas y sociopolíticas recurrentes obligan continuamente a las grandes empresas a hacer reajustes de personal y que en la mayoría de los casos son los trabajadores que

están menos calificados y de menor antigüedad los que se ven desempleados y con la necesidad apremiante de llevar lo indispensable a sus familias.

Según el criterio de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el artículo 162 fracción V de la Ley Federal del Trabajo hace remisión al diverso 501 del propio ordenamiento, resultando aplicable en su integridad para el caso del pago de la prima de antigüedad cuando fallece el trabajador estipulando quiénes y en qué orden son los beneficiarios de aquel que tienen derecho a percibir dicha prestación; por lo que este último precepto se está integrando así al régimen jurídico de la prima de antigüedad, y en consecuencia no es aplicable sólo a los riesgos de trabajo; siendo inexacto que sea necesario reglamentar el artículo 162 de la Ley Laboral sobre este particular. En este orden de ideas respecto a la autonomía de la prestación que nos ocupa en el sentido de que lo es independiente a cualquier otra, con ello lo que la ley quiere precisar es que puede concurrir con otro tipo de prestaciones, como es el caso de la pensión por jubilación y que su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado pero no a deducir de dicha autonomía que no está reglamentado el caso de los beneficiarios de la prima de antigüedad cuando fallece el trabajador.

En cuanto al término prescriptorio para reclamar este derecho laboral es precisamente la fecha de muerte del trabajador la que marca el inicio del término prescriptorio, de conformidad con lo establecido por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ese el momento a partir del cual se hace exigible

la obligación del patrón de cubrir la indemnización. Resultando también incuestionable que tal término queda interrumpido con el pago que la empresa hace a los beneficiarios, pues es en esa ocasión cuando los mismos están en conocimiento de la cantidad que les es cubierta y por cuales conceptos de manera que si sólo se paga lo relativo a algunos de ellos, como puede ser la indemnización por muerte del trabajador por lo tanto, a partir de ese día están los beneficiarios en posibilidades de demandar por las prestaciones que estimen omitidas, como es el caso de que se reclame el pago de la prima de antigüedad correspondiente.

Jurisprudencialmente se ha establecido que las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley de la materia que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior a éste doble y por lo mismo no es de aplicarse, pues por la voluntad patronal se aumentó el cuántum de la referida prestación y esta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la ley debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato; que como ya se ha dicho la mayoría de las veces se desconocen por parte de abogados postulantes las prestaciones incrementadas en dichos instrumentos en relación a la Ley aplicable y por lo que respecta a la prima de antigüedad en la mayoría de los casos la reclaman ante las Juntas de

Conciliación Arbitraje Federal o Local, o ante los Tribunales del Trabajo, únicamente en doce días por año, precisamente por desconocimiento de lo que se contempla en los pactos colectivos en relación al tema que se aborda, siendo así mismo muchas veces desconocido lo que se contempla en los contratos-ley en materia de prima de antigüedad por parte de los litigantes en materia laboral.

Sólo en caso de separación voluntaria del trabajador el artículo 162 de la ley normativa laboral exige que tenga cumplidos por lo menos, quince años de servicios en la empresa.

En todos los demás casos no se exige una antigüedad de servicios determinada para tener derecho al pago de la prima de antigüedad. Cuando se trate de despido justificado o no y de separación del trabajador del cargo o empleo por causa imputable al patrón no se requiere tener una antigüedad determinada, debiéndose pagarla a contar desde el primero de mayo de 1970 en que se estableció en la Ley Federal del Trabajo esta prestación, pero jurisprudencialmente aún antes del año de 1970 del siglo pasado debe pagársele al trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley multicitada y lo establecido por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador, procede únicamente en los siguientes casos:

1. Cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo de la junta en los términos de lo dispuesto del artículo 947 fracción III de la ley en comento.
2. Cuando se trate de despido injustificado en contratos por tiempo indeterminado o contrato temporal por más de un año.
3. Cuando de conformidad con lo establecido en el artículo 439 de la ley laboral se implantan maquinarias o procedimientos de trabajos nuevos que producen una reducción de personal.
4. Cuando en términos del artículo 431 de la ley de la materia, la junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de la relaciones colectivas de trabajo.
5. Cuando el patrón de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la ley laboral, queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador;
6. Cuando el trabajador rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

El pago de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados concurren conjunta o separadamente con la prima de antigüedad, contemplada en el artículo 162 de la ley laboral y como se ha acotado la misma es una prestación autónoma cuya procedencia de reclamo y pago puede llevarse a cabo independientemente de que prosperen otras acciones o excepciones.

La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios.

La observación que se hace de acuerdo con tal disposición u ordenamiento, es que debe reformarse y se propone que la misma se pague primeramente a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo independientemente del tiempo que tengan en él y así mismo se pague a los activos eventuales y no solamente a los enjundiosos de planta, debiéndose tomar como salario base de dicha prestación el salario real último integrado percibido por el trabajador en el momento mismo de la separación de su fuente de trabajo o aquel salario integrador vigente al momento de que se de cumplimiento a el laudo que emita el Tribunal laboral respecto del conflicto planteado. Así mismo se propone la reforma del artículo 162 de que la prima de antigüedad se eleve a veinte días de salario por cada año de servicios dadas las condiciones económico-sociales en que se encuentra nuestro país; de sufrir constantes crisis recurrentes en todos los aspectos políticos, económicos y sociales que van en detrimento directamente a la economía del trabajador y su familia.

Otra propuesta es aquella, que tiene su base en. que han transcurrido treinta años exactamente en que tuvo lugar la contemplación de la prima de antigüedad, en la ley laboral vigente que son los mismos treinta años que pasaron desde la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y

que al año de 1970 fecha de la creación de ese derecho que nos ocupa, fueron treinta años en los que los contratos colectivos se desarrollaron y contemplaron prestaciones superiores a las previstas en dicha Ley de 1931 y que para la creación de prima de antigüedad se pusieron a la vista en 1970 los diversos documentos aludidos más avanzados siendo el antecedente inmediato anterior de la prestación que nos ocupa dichos pactos colectivos. Por lo que la propuesta en concreto es que en este año 2000 se de una reforma integral de la Ley Federal del Trabajo o se cree una nueva en la que se pongan a la vista los actuales y vigentes contratos colectivos que imperan en las distintas ramas de la industria y que contienen prestaciones para los trabajadores tan avanzadas que han dejado al rezago las contempladas en nuestra actual Ley Federal del Trabajo y por supuesto poner especial énfasis y atención al aceleramiento que ha tenido el derecho laboral motivo de análisis en este trabajo monográfico durante estos treinta años de vida a partir de su nacimientos o creación de 1970 y reformarla incrementando sobre todo el monto de la misma de doce a veinte días por cada año de servicio con un salario real e integrador.

Es factible que la garantía de referencia se le pagase al trabajador por su dedicación, esmero y honradez en el desempeño de su trabajo y conjuntado con acciones de la empresa a la cual presta sus servicios previo el acceso a su estado financiero. Para esto podría darse el mismo tratamiento que al reparto de utilidades, donde la Secretaría de Hacienda y Crédito Público pone a disposición de una comisión de trabajadores las declaraciones anuales de aquella.

El pago en acciones de la prima de antigüedad deberá hacerse a aquellos laboriosos que hayan cumplido por lo menos cinco años al servicio de la empresa o patrón y se le pagará a elección del trabajador la totalidad del monto que le corresponda por dicho concepto con acciones o el 50% en efectivo y el 50% en acciones de la empresa.

Lo anterior es factible dado que dicho pago no implica una carga económica de difícil soporte para empresas, como Televisa, Coca Cola, Cigarrera la Moderna, Aurrera, etc., y que si en mucho aliviaría la gran penuria en que se encontraría un trabajador al ser separado de su fuente de trabajo y enfrentarse al desempleo, porque dichas acciones representarían un beneficio continuo y una seguridad de tener un ingreso seguro y que para el caso de que las acciones fueran a la baja se garantizase al beneficiario por parte de la empresa el monto íntegro de la cantidad que por concepto de prima de antigüedad tenga derecho y para el caso de que aquella se fuera a quiebra y suspensión de pagos las acciones del trabajador tienen preferencia en el pago de acreedores, dándosele el tratamiento en igualdad de condiciones a los operarios en activo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo sociológicamente hablando es inherente al hombre como especie humana, el cual lo modifica cuando este a su vez hace lo propio con la naturaleza al realizar el trabajo; por lo tanto, si el ser humano carece de trabajo esta en una situación de estancamiento y las más de las veces de retroceso en su evolución de realización personal y social; siendo el trabajo el factor más importante que transforma también a los pueblos en todos sus aspectos, económicos, políticos, sociales y culturales.

SEGUNDA.- En el pasado como desde hace un par de años del colapso financiero ocurrido como secuela de la imposición del (Tratado de Libre Comercio), los trabajadores mexicanos han visto el desplome de sus salarios reales en un cincuenta por ciento. Actualmente el salario mínimo oficial es de treinta y cinco pesos, y millones de trabajadores en nuestro país no cuentan con ese ingreso. La rapiña del TLC contra México y otros factores inclusive climatológicos, ha devastado mucha de la pequeña y mediana industria de nuestro país, elevando hasta lo inadmisible el desempleo en las grandes ciudades y volviendo la pobreza en el campo aún más desesperada y ante tal situación del cierre de varias empresas, estas se ven en la necesidad de despedir trabajadores, siendo la prima de antigüedad la prestación por excelencia que adquiere un sentido vital mientras el trabajador se coloca en otro empleo o con la cantidad recibida de dicha prestación emprende un negocio propio; considerando que dicha

prestación debe elevarse a 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

TERCERA.- Dada la caída en el poder adquisitivo del salario en la actualidad es imperativo que la prima de antigüedad se pague al operario, con el salario real integrado que percibía dicho enjundioso al momento de que queda disuelta la relación laboral con el patrón.

CUARTA.- Dado que la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito en la materia han sabido catalizar las necesidades socioeconómicas actuales y puesto que nuestro Derecho del Trabajo tiene la altísima función de conciliar los intereses obrero patronales y de que a sus postulados es un derecho reivindicatorio es por lo que se considera que ya no es pertinente hacer la clasificación de trabajador de planta y trabajador eventual, puesto que es de explorado derecho que la prima de antigüedad desde hace tiempo se viene pagando a todo aquel trabajador que por alguna causa o motivo haya disuelto la relación de trabajo con la empresa.

QUINTA.- Dado que el antecedente inmediato de la creación del prima de antigüedad son los contratos colectivos que contenían y contienen actualmente prestaciones superiores a las consignadas en nuestra Ley Laboral y que desde la creación de prima de antigüedad del año de 1970 han pasado a la fecha treinta años, es necesario poner a la vista los actuales y más avanzados contratos colectivos para que se haga una Nueva Ley Federal del Trabajo o en su

caso se reforme la actual, poniendo especial énfasis en la modificación del artículo 162 de la misma que contempla la prima de antigüedad materia de nuestro presente estudio y que se adecue dicha prestación a las circunstancias económicas, sociales y políticas de nuestro país.

SEXTA.- Aquí el desempleo es un fenómeno sociológico, político y económico, que no solamente afecta a los trabajadores que tienen una alta especialización o capacitación, sino a todo aquel ser humano que esta en edad productiva y que desea ingresar a una empresa para iniciar su vida laboral; es por lo que se deben buscar los medios adecuados para que esa gran mano de obra no se desperdicie o no emigre en la mayoría de los casos a los Estados Unidos de Norteamérica con las consecuencias de todos sabidas, de que el inmigrante mexicano al no tener oportunidades de empleo adecuadamente remunerado, en nuestro país deja en el total desamparo a su familia, emprendiendo la aventura que posiblemente y en muchos casos le cuesta la vida, con tal de tener un ingreso que le permita su supervivencia, y la de su familia.

SEPTIMA.- A través de nuestro ensayo hemos dejado constancia de que se han consultado a diversos autores, que dicen que la causa del desempleo es la falta de capacitación y su apatía para el trabajo del trabajador mexicano, considerando en lo particular que dicha apreciación a rebasado en mucho la realidad de las cosas ya que según estadísticas existe un alto número de desempleo en trabajadores calificados pero por situaciones económicas políticas se ha visto desempleado y no se diga el trabajador del campo que se ha visto

desplazado de su lugar de origen a las fábricas maquileras del norte de nuestro país, con las consabidas consecuencias que esto acarrea para él, y su familia, y para la sociedad en su conjunto.

OCTAVA.- Al no encontrar empleo suficientemente remunerado y al verse el trabajador con la cantidad que recibe por concepto de prima de antigüedad, su aspiración, es ya no ingresar a otra empresa en la mayoría de los casos, dada su edad, o los bajos salarios que los patrones les pagan a estos por la gran demanda de empleo que existe; no les queda otra opción sino ingresar al comercio informal o debutar como pequeños microempresarios, que en este caso es lo que fortalece a la economía de nuestro país, puesto que de la calidad de trabajador puede pasar a la calidad de empleador, al invertir visionariamente la cantidad que recibió por concepto de prima de antigüedad.

NOVENA.- Se debe de reformar la disposición contenida en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que establece que para que proceda el pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario del operario este necesariamente deberá haber cumplido quince años de servicios. Lo anterior considero ya no es procedente dado que las propias empresas han encontrado un mecanismo, para que los trabajadores no creen antigüedad que es la contratación por meses, es decir se les renueva constantemente el contrato de trabajo, o cuando van a cumplir quince años de trabajo antes de que tal hecho ocurra son despedidos y se les otorga por parte del patrón cualquier cantidad de dinero pero nunca la cantidad correcta a que tienen derecho por concepto de prima de

antigüedad por lo tanto, esta deberá de pagarse al operario independientemente del tiempo que tenga laborando en la empresa como en calidad de eventual o de planta y con el último salario real integrado que percibía; debiendo quedar totalmente sin efecto lo dispuesto en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo por ser esta disposición lesiva y no reivindicatoria para el trabajador.

DÉCIMA.- Deben de crearse nuevas generaciones de trabajadores que sean los promotores de los cambios contra la inmovilidad y rutina de la representación social. Se debe de gestar un movimiento creciente en la base de los sindicatos para que el derecho de representación sea determinado por los mismos trabajadores y no por líderes corruptos, al servicio de un sistema caduco y protector de los intereses de los patrones

DÉCIMA PRIMERA.- El trabajo es el eterno e inseparable compañero del hombre, una necesidad objetiva en su actividad vital. El trabajo en el capitalismo aparece en forma de trabajo asalariado. Los intereses del trabajo asalariado y el capital no pueden coincidir ya que el capitalista utiliza sus medios de producción, la técnica, la tecnología para explotar a los obreros asalariados. Al capitalista explotador le conviene que exista una gran reserva de mano obra inactiva, traducida en desempleo que es la tragedia de millones de seres humanos; el desempleo ejerce un efecto devastador sobre el hombre, es la etapa en que ve fracasadas todas sus ilusiones, el desempleo destruye a la familia, lleva a que se produzcan infracciones masivas de la ley, el incremento de las enfermedades y la mortalidad, muchas veces por suicidio al que recurren aquellos

trabajadores que se ven desempleados. El desempleo es aprovechado por los capitalistas para intensificar la explotación de los trabajadores. El miedo a perder el trabajo obliga a los obreros asalariados a trabajar bajo las condiciones que le impone el patrón y que dichas condiciones de trabajo se traducen en renuncia a los mínimos derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo para quien presta un trabajo personal subordinado. El desempleo en nuestro país se ha incrementado en gran escala generando un fenómeno sociológico, político y económico, de grandes dimensiones obligando a un elevado número de trabajadores sobre todo del sector rural a emigrar a los Estados Unidos de Norteamérica y en el trayecto hacia el país del norte unos mueren de sed, otros ahogados, aquellos insolados o congelados, toda una tragedia. Su pecado es ir en busca de oportunidades de empleo que su país y su gobierno les niegan. Salen de su lugar de origen dejando esposa hijos tradiciones, cultura y la dignidad que como seres humanos les pertenece, en el camino se topan con caza ilegales que cuidan que no crucen las tierras que fueron nuestras y que nos fueron arrebatadas.

Con el incremento de la prima de antigüedad de doce a veinte días por año y el incremento de otras prestaciones que contempla la Ley Federal del Trabajo se buscan mejores condiciones de vida para la clase trabajadora, precisándose que con este tipo de medidas no se obtiene la emancipación de la clase trabajadora, la dependencia económica hacia la forma capitalista de producción sigue existiendo la emancipación de dicha clase sólo se obtiene mediante la lucha organizada y la toma del poder político de la clase laborante y

entonces es cuando se da el reparto equitativo de la riqueza que los propios trabajadores generan.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. cuarta. ed. Edit. Harla, México, 1990,
2. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo, octava ed. Edit. Porrúa, México, 1995
3. ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo, séptima ed. Edit. Porrúa, México, 1996.
4. AZUARA PEREZ, Leandro Sociología, décima ed. Edit. Podrrúa, S.A. México, 1996
5. BARRAGAN, René. Bosquejo de una Sociología del Derecho. tercera ed. Edit. Trillas, México, 1995.
6. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Sista, cuarta. ed. México, 1994.
7. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, octava. ed. Edit. Porrúa, México, 1996.
8. CASO, Antonio. Sociología, tercera. ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1993.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales Notas y Comentarios, sobre Derecho del Trabajo, Edit. Trillas, segunda. ed. México 1988.
10. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TII, séptima, ed, Edit. Porrúa, México, 1993.
11. FRIEDMANN, Georges. Y Naville Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1978,
12. LANGE, Oskar, Economía Política I, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1966.
13. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindicalista Mexicano, Edit. Sep, Colección Setentas, México, 1980.
14. MARX Carlos., El Capital, segunda. ed. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1992.
15. MEDINA CHAVARRIA, José. Sociología Contemporánea. cuarta. ed. Edit. Porrúa, S.A. México, 1994.

16. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. México, 1983.
17. NODARSE, José. Elementos de Sociología. cuarta. ed. Edit. Selecto, México, 1995.
18. OJEDA PAULLADA, Pedro. Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo, Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978.
19. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Edit. Librería Font, S.A. Guadalajara, Jalisco, México, 1978.
20. RICASENS SICHES, Luis. Sociología, Edit. Porrúa, S.A. México, 1988,
21. RUIZ de CHAVEZ, Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo, Semanario de la Industria Mexicana. 1841-42, pp. 27- 29, Volumen II,
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo Tomo II, cuarta. ed. Edit. Porrúa, México, 1996.

#### LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, S.A. 2000

Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Edit. Porrúa, S.A. 2000.

Jurisprudencia, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### OTRAS FUENTES.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, S.A. México, 1998.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aries, Argentina. 1993, p. 367

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Política Laboral, marzo de 1977, p. 13

Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, 1995- 1997.

Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de

Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana, 1998-1999.

Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, 1997-1999.

### HEMEROGRAFÍA

El UNIVERSAL, Sección Estados, Corea Carlos, Domingo 19 de marzo del 2000, et. al. P. B14

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. B.', with several large, sweeping scribbles extending from the signature across the page.