



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“CRÍTICA Y PROPUESTA DE REFORMA AL
ARTÍCULO 162 FRACCIÓN II DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO CON RELACIÓN A
LOS ARTÍCULOS 485 Y 486 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CARLOS FRANCO LÓPEZ

Director de Tesis:

Lic. Cuauhtemoc Sánchez Serrano

Revisor de Tesis:

Lic. Edna del Carmen Márquez Hernández

BOCA DEL RIO, VER.,

2010.



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.

AGRADECIMIENTOS

Doy las Gracias:

A mis padres Carlos Herminio Franco Gracida y Aurea López Fernández por darme la vida e inculcarme que la familia es un vínculo irrompible de respeto y amor, indispensables dentro del núcleo familiar y la sociedad, con cariño, admiración y respeto, les agradezco mi educación.

Al C.P. Rodrigo Rojas Vázquez que también ha sido como un padre y amigo, parte importante en mi formación. Fomentando los valores y principios fundamentales en la vida, para un mañana mejor.

A Emma Patricia Reyes Uscanga por todo su apoyo y motivación durante toda la Universidad.

Al Lic. Arturo Landa Sánchez, por ayudarme en este proyecto, brindándome su apoyo y confianza, haciendo posible que la tesis este terminada y

A mis maestros por las enseñanzas y experiencias en el área de Licenciatura en Derecho, importantes en la Educación Superior Universitaria, que aplicare en el futuro.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.1.1 Justificación del Problema.....	4
1.2 Delimitación de Objetivos.....	7
1.2.1 Objetivo General.....	7
1.2.2 Objetivo Específicos.....	8
1.3 Formulación de Hipótesis.....	8
1.3.1 Enunciación de la Hipótesis.....	8
1.3.2 Determinación de Variables.....	8
1.3.2.1 Variable Independiente.....	8
1.3.2.2 Variable Dependiente.....	9
1.4 Tipo de Estudio.....	9
1.4.1 Investigación Documental.....	9
1.4.1.1 Bibliotecas Visitadas.....	9
1.4.1.1.1 Bibliotecas Publicas.....	9
1.4.1.1.2 Bibliotecas Privadas.....	10
1.4.1.1.3 Bibliotecas Particulares.....	10
1.4.1.2 Técnicas de Investigación Empleadas.....	10
1.4.1.2.1 Fichas Bibliográficas.....	10
1.4.1.2.2 Fichas de Trabajo.....	10
1.4.1.2.3 Fichas Iconográficas.....	11
CAPÍTULO II	
ANTECEDENTES	
2.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en la Constitución Mexicana de 1917.....	12

2.2 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en México.....	19
2.2.1 El Trabajo en la Historia.....	20
2.2.1.1 La Esclavitud.....	20
2.2.1.2 Régimen Feudal.....	21
2.2.1.3 Crisis del Trabajo Medieval.....	24
2.2.1.4 La Manufactura.....	25
2.2.1.5 El Maquinismo.....	25
2.2.2 Evolución del Derecho del Trabajo en México.....	26
2.2.2.1 México Precolonial.....	26
2.2.2.2 México de la Colonia (1521 - 1821).....	27
2.2.2.3 Leyes de Indias (1780).....	28
2.2.2.4 México Independiente (1821 - 1870).....	29
2.2.2.5 México Porfirista (1870 - 1910).....	31
2.2.2.6 Huelga de Cananea.....	32
2.2.2.7 Río Blanco.....	34
2.2.2.8 Periodo Revolucionario (1910 - 1917).....	35
2.2.2.9 México Contemporáneo.....	37
2.2.3 El Trabajo en la Actualidad.....	39
2.3 Antecedentes Históricos de la Prima de Antigüedad.....	42
2.4 Fuentes del Derecho del Trabajo.....	43
2.4.1 Fuentes Reales.....	43
2.4.2 Fuentes Formales.....	48
2.4.2.1 La Constitución.....	49
2.4.2.2 La Ley como Fuente.....	51
2.4.2.3 La Costumbre.....	52
2.4.2.4 Principios Generales de Derecho.....	55
2.4.2.5 El Derecho Internacional como Fuente.....	56
2.4.2.6 El Contrato Colectivo como Fuente.....	57
2.4.2.7 El Reglamento de Trabajo como Fuente.....	58
2.4.2.8 La Jurisprudencia.....	61
2.4.2.9 La Doctrina.....	62
2.4.2.10 La Equidad.....	63

CAPÍTULO III

DERECHO SOCIAL Y SU ESENCIA PROTECTORA

3.1 Finalidad del Derecho del Trabajo.....	65
3.2 El Derecho Social.....	68
3.2.1 Concepto de Derecho Social.....	68
3.3 Garantías Sociales.....	70
3.3.1 Concepto de Garantías Sociales.....	71
3.4 Diferencia entre Derechos Humanos, Garantías Individuales y Garantías Sociales.....	71
3.5 La Seguridad Social.....	73

3.5.1	Concepto de Seguridad Social.....	74
3.5.2	Finalidad de la Seguridad Social.....	75
3.5.3	Instituciones que brindan Seguridad Social.....	75
3.5.4	El Instituto Mexicano del Seguro Social.....	76

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1	Definición Doctrinal, Legal y Concepto.....	78
4.2	La Prima de Antigüedad en el Derecho Laboral Vigente.....	81
4.3	Naturaleza.....	81
4.4	Sujetos.....	82
4.5	Los Derechos derivados de la Antigüedad.....	83
4.6	La Prueba del Cómputo de la Antigüedad.....	90
4.7	Cuantificación.....	92
4.8	Casos de Procedencia.....	94
4.8.1	Separación Voluntaria.....	94
4.8.2	Rescisiones.....	95
4.8.3	Fallecimiento.....	99
4.8.4	Incapacidad Permanente.....	100
4.8.5	Jubilación.....	102
4.9	Otras Prestaciones por Antigüedad.....	104
4.10	Plazo de Reclamación.....	105
4.11	Diferencia con las Gratificaciones.....	106
4.12	Aplicación en la Actualidad del Pago de la Prima de Antigüedad.....	107
4.13	Actuación de la Autoridad Laboral en la Aplicación del Artículo 162 Fracción II.....	108
4.14	Propuesta de Reforma del Pago de la Prima de Antigüedad del Artículo 162 Fracción II.....	108
	CONCLUSIONES.....	110
	PROPUESTAS.....	112
	BIBLIOGRAFÍA.....	116
	LEGISGRAFÍA.....	118
	LINKOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, es un derecho legalmente establecido en nuestra Carta Magna en su artículo 8° segundo párrafo y que lo define: "trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". y su estudio es una tarea noble y positiva que hemos podido encontrar con el paso del tiempo, es por ello que el presente trabajo de investigación va dirigido a todo estudioso del Derecho laboral, el cual nace con la movilización creciente de los hombres y que ha venido sufriendo un cúmulo de cambios que se han ido presentando en los aspectos, tanto sociales y económicos como en los culturales y que han venido influyendo por supuesto en el ámbito laboral en donde se ha visto reflejados en la aplicación de los preceptos legales por parte de las autoridades laborales, no así en una actualización formalmente legislativa, que se está haciendo indispensable desde hace ya algún tiempo, situación que pretendemos resaltar con este trabajo, que hemos desarrollado, basándonos en investigaciones que lo respaldan.

El trabajo como lo define la Real Academia Española es "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza", esto quiere decir que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene como finalidad la creación de satisfactores.

El Estado es el encargado de lograr la aplicación de las normas en el ámbito laboral de manera correcta y dicho objetivo compromete a los mexicanos a sumarse al esfuerzo de hacer que esos cambios se puedan dar de manera constante y poder aplicar dichos preceptos adecuadamente. De esta situación surgió la inquietud de realizar el presente trabajo permitiéndonos analizar algunos factores que se han venido deteniendo, no teniendo los cambios adecuados correctamente y por consiguiente tampoco una justa aplicación para los casos concretos por parte tanto de la autoridad, como para hacer valer un derecho importantísimo en el ámbito laboral como es el pago de la prima de antigüedad de manera justa y real adaptada a la actualidad.

Analizaremos los Antecedentes Históricos del Derecho Laboral, de la Constitución Mexicana del año de 1917, de la Prima de Antigüedad así como las Fuentes del Derecho del Trabajo.

En los capítulos posteriores señalaremos la Finalidad del Derecho Del Trabajo, qué es el Derecho Social, las Garantías Sociales, las Diferencias entre los Derechos Humanos, las Garantías Individuales y las Garantías Sociales; y la Seguridad Social.

Definiremos la Prima de Antigüedad, su Naturaleza, los Sujetos que tienen derecho al pago de la misma, los Derechos derivados de la Antigüedad, La Prueba del Cómputo de la Antigüedad, su Cuantificación, los Casos en que procede su pago, así como su Plazo de Reclamación y la Diferencia que presenta con las Gratificaciones.

Por último analizaremos el artículo 162 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, la aplicación en la actualidad del pago de la Prima de Antigüedad, la actuación por parte de la Autoridad Laboral, terminando con la Propuesta de Reforma del Pago de dicha prestación y su respectiva Fracción II.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cumple la fracción del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la máxima universal de justicia social?

1.1.1 Justificación del Problema.

La Ley Federal del Trabajo surge en nuestro país, en una época de cambios drásticos tanto sociales, como políticos y económicos, que determinan la necesidad de ajustar el cuadro normativo imperante, para considerar una serie de premisas que hasta entonces se materializaban según el pensamiento y sentimiento de las personas.

En materia de trabajo no existían garantías para aquéllos que estaban al servicio del capital, aportando uno de los elementos más importantes para el desarrollo no solo

personal de quienes poseían la riqueza, sino del país en general, y que a cambio solo recibían desconsideración y maltrato.

Así pues, en la Constitución de 1917 aparece el reconocimiento a ciertos derechos mínimos mediante el establecimiento de garantías constitucionales.

Consecuentemente, la necesidad de especificidad de derechos que permitan garantizar la reciprocidad en las relaciones de trabajo, entre los que participan en ellas, así como de la manera en que se instrumentaría su manejo, cristalizó en lo que hoy conocemos como Ley Federal del Trabajo.

Entre los reconocimientos de derechos que contiene esta ley, resalta uno que a nuestro juicio, emblematiza justamente el principio general de justicia social que justifica y permea la aparición del Derecho del Trabajo, como rama de la ciencia jurídica.

Tal derecho es el contenido en el artículo 162 de la ley en comento y que se refiere al otorgamiento de la prestación consistente en una prima de antigüedad.

La prima de antigüedad se erige como un reconocimiento a la continuidad de los trabajadores al servicio de un mismo patrón durante un lapso determinado, que en nuestra ley vigente, está establecido en 15 años para trabajadores de planta que se separen voluntariamente. Así pues, hemos de

considerarlo como un premio a la perseverancia, que se materializa según el dispositivo legal, hasta el momento en que el trabajador se separa de su centro de trabajo.

Es menester puntualizar que esta prestación solo responde a la consideración del tiempo laborado en un mismo centro de trabajo durante el plazo preestablecido legalmente, que por cierto, no es muy corto. Hacemos esta puntualización para aclarar que la procedencia de este derecho no tiene que estar condicionado a la o las causas de separación del trabajador. Esto es, la prestación procede, independientemente de que el trabajador se retire voluntariamente o, de que sea despedido incluso justificadamente.

Sin embargo, y a pesar de la claridad y pretendido cumplimiento de los principios de justicia social que proyecta de inicio, el mencionado artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, máxime si tomamos en cuenta que prevé el pago de la mencionada prima aún en casos de despido justificado e injustificado, el texto de su fracción II constituye el elemento que determina en su análisis la conclusión de que tal cumplimiento es solo parcial y aparente.

La aseveración anterior procede de la limitación establecida por la misma vía legal, en la fracción II de este artículo y en los relativos 485 y 486.

Así pues, la aplicación práctica de tales preceptos

resulta en una prestación nimia, habida cuenta de la base sobre la que se debe calcular, considerando que cuando mucho podrán ser dos salarios mínimos y en el mejor o peor de los casos, cuando el trabajador se desempeñe en más de un área geográfica que tengan distintos salarios mínimos, el doble del promedio de estos diversos salarios.

Consideramos que habría de realizarse un análisis acucioso de las razones por la que el legislador original, incluyó esta prestación como un derecho de la clase trabajadora, para modificar los artículos 162, 485 y 486 en las partes conducentes, sustituyendo la limitación de la base del cálculo, por el salario real que perciba el trabajador al momento de que ocurra su separación del centro de trabajo, pues consideramos que de este modo, realmente se estaría haciendo justicia; sobre todo, si consideramos que en estos tiempos, en términos generales, es difícil obtener un empleo con facilidad y que las indemnizaciones y prestaciones pagadas al momento de la separación del trabajo, poco tiempo duran para el sostenimiento del trabajador y su familia, dado el disminuido poder adquisitivo de nuestra moneda.

1.2 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS.

1.2.1 Objetivo General.

Reformar el artículo 162 fracción II de la Ley Federal del Trabajo con relación a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo para hacerlos correspondiente con la situación económica actual.

1.2.2 Objetivos Específicos.

1.2.2.1 Revisar los Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo.

1.2.2.2 Investigar la esencia protectora del Derecho Social.

1.2.2.3 Analizar la regulación de la prima de Antigüedad.

1.2.2.4 Proponer la reforma del artículo 162 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

1.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

1.3.1 Enunciación de la Hipótesis.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no cumple con el principio de justicia social, toda vez que su fracción II y los artículos correlativos 485 y 486 del mismo ordenamiento, limitan de tal manera la base para el cálculo de la Prima de Antigüedad, que hacen de ella una prestación nimia que no responde a la situación económica y laboral actual.

1.3.2 Determinación de Variables.

1.3.2.1 Variable Independiente.

La contravención contenida en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo relativos a la Prima de

Antigüedad, a los principios de justicia social, por su falta de correspondencia con la situación económica y laboral actual.

1.3.2.2 Variable Dependiente.

La necesidad de reformar la fracción II del artículo 162 y sus correlativos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer que la base del cálculo de la Prima de Antigüedad sea el salario que perciba el trabajador al momento de ocurrir su separación del trabajo.

1.4 TIPO DE ESTUDIO.

Este trabajo de investigación será de tipo analítico-propositivo.

1.4.1 Investigación Documental.

Debido a la naturaleza analítico-propositiva del presente trabajo de investigación se revisará información de fuentes bibliográficas, legisgráficas y linkográficas, por lo que se visitarán algunos centros de acopio de información.

1.4.1.1 Bibliotecas Visitadas.

1.4.1.1.1 Bibliotecas Públicas.

Casa de la Cultura Jurídica "Humberto Román Palacios", con domicilio en Emparan esquina avenida 5 de Mayo, Colonia

Centro, Veracruz, Veracruz.

Unidad de Servicios Bibliotecarios e Información (USBI), con domicilio en S. S. Juan Pablo II esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, Boca del Río, Veracruz.

1.4.1.1.2 Bibliotecas Particulares.

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, con domicilio en avenida Urano esquina Progreso, Boca del Río, Veracruz, C. P. 94299.

1.4.1.1.3 Bibliotecas Privadas.

Biblioteca de Carlos Franco López, con domicilio en calle Diego de Ordaz entre Paseo Jardín y Américas, Fraccionamiento Virginia, Boca del Río, Veracruz.

1.4.1.2 Técnicas de Investigación Empleadas.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizaron fichas bibliográficas y de trabajo para la mejor comprensión y organización del contenido del mismo.

1.4.1.2.1 Fichas Bibliográficas.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, año y total de páginas.

1.4.1.2.2 Fichas de Trabajo.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, año, páginas consultadas y transcripción o resumen del material de interés.

1.4.1.2.3 Fichas Iconográficas.

Que contienen: dirección de Internet, nombre del autor, título del artículo y reseña del mismo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

“El Derecho del Trabajo por su esencia y por su finalidad es debatible y polémico porque con su existencia demostró que el Estado no es sino un instrumento al servicio del capital de la burguesía y del imperialismo reflejado en los medios de opresión como la policía, cárceles, facultad impositiva y coercible. Situación que refleja una dicotomía social: por un lado los propietarios, poseedores, detentadores de los medios de producción y por la otra los sin tierra y sin riqueza, esto es, burguesía y proletariado: clase explotadora y clase explotada.”¹

Porque esta disciplina jurídica vino a demostrar primero y a comprobar después que la ambivalencia de Derecho Público

¹ Báez Martínez, Roberto, Derecho del Trabajo, 1sta, Tomo I, México, 1989, p. 9.

y Derecho Privado, legado romanista, son la base de la existencia del Derecho del Trabajo, Agrario, Económico y de la Seguridad Social. Porque desde el punto de vista del Derecho Público y del Derecho Privado se analizan y valoran los hechos y los asuntos jurídicos, dejando en un segundo plano al hombre.

Por tanto, los principios generales de la declaración de derechos nos demuestra que lo más importante son las relaciones humanas, y como núcleo fundamental el ser humano que formado de espíritu y de materia merece una convivencia social y una condición económica que lo lleve a través del tiempo a su verdadera libertad.

Así pues, la declaración de derechos sociales asentada en nuestra Constitución de 1917, producto de la primera revolución constitucionalista y social del mundo, es la fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo

A partir del 15 de Julio de 1914 cuando el General Victoriano Huerta abandona el poder, empieza la reestructuración social del país, tomando como base la aprobación y publicación de la Ley del Trabajo, Agraria, de la Seguridad Social y del Derecho Económico, así como del Administrativo, tan necesarios y urgentes para darle al ciudadano mexicano las garantías de respeto, seguridad y justicia.

El 19 de Septiembre de 1914 en el Estado de Tabasco, mediante un decreto se estableció el salario mínimo, se

redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

"El 8 de Julio de 1914, el Estado de Aguascalientes establece una ley en la que se regula la jornada de trabajo a 9 horas, descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción de salarios."²

El 15 de Septiembre de 1914 el Estado de San Luís Potosí pone en vigor un decreto, fijando los salarios mínimos.

En ese mismo año el Estado de Jalisco, por conducto de Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones.

El Estado de Veracruz a través de Manuel Aguirre Berlanga publicó el decreto por el cual aprobó la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista, en la cual se regula la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del patrón para permitir que los menores de 9 años de edad trabajaran, el salario mínimo en el campo y en la ciudad, la protección del salario, la reglamentación del trabajo a destajo (trabajo que se valora por la labor realizada y no por un jornal), la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19, el General Cándido Aguilar

² Báez Martínez, R., *Op. Cit.*, nota 1, p. 10.

expidió la Ley del Trabajo del Estado que tuvo resonancia muy fuerte en toda la República, pues establecía una jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, principios esenciales sostenidos por los empresarios, inspección de trabajo, reorganización de la justicia social.

Un año después se promulgó en esa entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En 1915 el General Salvador Alvarado, en Yucatán, aprobaba una serie de leyes que en la historia del Derecho mexicano se les conoce como las **Cinco Hermanas**: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

El Estado de Coahuila en 1916, a través del general Gustavo Espinoza Míreles creó una **sección de trabajo** en la administración gubernamental.

Con lo anterior, se vislumbra que el Plan de Guadalupe había tenido consecuencias favorables. Venustiano Carranza en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo en México y jefe del movimiento revolucionario constitucional tuvo a bien aprobar la Ley de Relaciones Familiares, así como la Ley del 6 de Enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la reforma agraria.

"El discurso del diputado renovador José N. Macías es la primera invocación del socialismo marxista en nuestro país (de la interpretación económica de la historia), y porque se

refirió a él más tarde como diputado constituyente, en apoyo de los trabajadores, en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, preliminar a la formulación del artículo 123.”³

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123(texto primitivo) sentó bases generales sobre las siguientes materias:

- a) El contrato de trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.
- b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.
- c) Asociación profesional. La instituye a favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías.
- d) Huelga. Otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.

³ Ibidem, p. 11.

- e) Paros. Se refiere a los términos en que concede a los patrones la suspensión del trabajo. Previa autorización, pueden, cuando el exceso de producción lo haga necesario y para mantener los precios en un límite costeable, suspender los trabajos de sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso del lock out o sea el derecho de los patrones de suspender el trabajo a fin de obtener que los trabajadores se allanen a sus pretensiones.

- f) Servicios para la comunidad. Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corriendo a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.

- g) Arbitraje. Instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

- h) Previsión social. Declaró la utilidad pública de las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituyó el patrimonio de familia.

- i) Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo

que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores, son nulas.

j) Generalidades. Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además el derecho que emana de todo contrato de trabajo.

k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

La historia del Derecho del Trabajo en México se refleja en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. En dicho precepto se recogieron los ideales, las aspiraciones y las necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en la ciudad de Querétaro el 5 de Febrero de 1917, nació del sacrificio y los anhelos de millones de hombres y mujeres del campo y la ciudad que dieron vida a la Revolución Mexicana. Si bien el constituyente no alcanzó a recoger todas las aspiraciones y realidades de nuestro pueblo -significativamente, los derechos y cultura indígena, y el carácter pluricultural y pluriétnico de nuestra nación-, sí plasmó y reflejó fundamentales conquistas sociales por las que se vertió tanta

sangre y estableció fuertes pilares de sustento para nuestra soberanía nacional.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: ***mis derechos como ser humano.***

“Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho civil de la burguesía.”⁴

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

Por ello se ha dicho, y a mi juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su

⁴ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vigésima Ed., Porrúa, México, 2003, p. 38.

progreso, de su libertad y de su seguridad.

2.2.1 El Trabajo en la Historia.

La palabra trabajo proviene del latín **trabs-trabis**, que significa traba. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

Por desgracia, no siempre el trabajo se ha conceptualizado de esa manera; por el contrario, en las culturas iniciales, el trabajo se consideraba algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo.

A continuación presentaremos una revisión sucinta de elementos conceptuales que se han relacionado a lo largo del tiempo con la idea del trabajo.

2.2.1.1 La Esclavitud.

“La primera forma del trabajo fue la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros.

Este fenómeno social se extendió con rapidez por todas

las sociedades antiguas.

Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada e incluso hubo pensadores, como Platón y Aristóteles, que la aprobaban.

Pero ni siquiera justificándola como base económica de los pueblos antiguos se borraba la condición denigrante.

Este sistema subsistió durante siglos pero fue atenuándose cada vez más, porque la economía basada en el trabajo de esclavos empezó a decrecer hasta desaparecer. Los esclavos comenzaron a escasear y entonces los terratenientes cambiaron la situación, empezaron a prohibirles salir de los campos en donde los hacían trabajar y ya no era posible venderlos sin garantizarles su derecho a continuar cultivando la tierra.

Al multiplicarse esta práctica se terminó en gran medida con la esclavitud, aunque con ella se preparaba la siguiente etapa de la historia: el feudalismo.”⁵

2.2.1.2 Régimen Feudal.

La sociedad feudal estaba integrada por tres grupos: los clérigos, que poseían la cultura y el poder, los guerreros, que eran los dueños de la riqueza, y los siervos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen. Todos ellos rodeaban al señor feudal y estaban obligados a un trabajo

⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, p. 4.

servil: pertenecían al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que los podían dar, vender o cambiar por otros, conforme a su voluntad.

La preocupación por la tenencia de la tierra propició una doctrina económica en la que se sostenía que la riqueza del feudo debía generarse únicamente con la producción en él, sin permitir que lo producido saliera del feudo e impidiendo que entraran productos trabajados en otras regiones.

La etapa de la Edad Media prolongó la esclavitud con un sistema de trabajo servil distribuido en tres nuevas instituciones: la servidumbre, el colonato y el vasallaje, éstas no mantenían la rigidez de la esclavitud, en la que el esclavo dependía en vida del amo. Entonces el siervo era mitad libre y mitad esclavo.

a) La Servidumbre.

Anclaba al hombre a la tierra, que tenía que cultivar durante toda su vida sin poder mudarse del lugar. Había que trabajar las tierras del señor feudal y como pago sólo se recibía parte de las cosechas.

Los siervos eran considerados como hombres subordinados a su amo, con obligación de servirle ya fuera en el campo (siervo de la gleba), en quehaceres domésticos (siervo ministerial) y hasta en su oficio (siervo aprendiz). Se les permitía casarse y tener familia.

La institución servil, tenía fórmulas a través de las cuales un siervo podía ser libre:

Si el siervo descubría a algún falsificador de moneda.

Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte.

Si el sometido descubría alguna traición al reino.

Si el siervo se casaba con una persona libre.

b) El Colonato.

El señor feudal se valió de esta institución para lograr dos objetivos: someter a un hombre libre y hacer producir tierras conquistadas. El colono que era libre, aceptaba el compromiso de trabajar (colonizar) tierras de su señor, con la sola obligación de darle una cuota o parte al señor feudal, el colono se consideraba libre porque podía tener allí a su familia, no podía mudarse.

c) El Vasallaje.

Por medio del vasallaje se buscaba alguna oportunidad laboral. Esta institución se estableció con una forma sacramental, que consistía en que el candidato a vasallo besara públicamente la mano de su señor, a partir de ese momento existía el sometimiento de un hombre a otro, el sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.

2.2.1.3 Crisis del Trabajo Medieval.

El trabajo gremial fue decayendo, víctima no sólo de efectos económicos, políticos y sociales, sino también por causas internas que hicieron que el propio sistema degenerara.

Tres fueron los factores determinantes de que el sistema laboral medieval viniese a menos y se propiciara un cambio:

1. Un incipiente modernismo tecnológico que, culminó en una revolución industrial.

2. Incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que empezaban a integrarse.

3. El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio.

La suma de esos factores y, sobre todo, el advenimiento de las nuevas ideas de libertad cerraron una etapa de la historia y abrieron otra, en la que, igual que en las anteriores, existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que sólo pagaba por los beneficios de ese trabajo.

2.2.1.4 La Manufactura.

“Ésta dio origen al taller moderno y constituyó una de las etapas más importantes en la evolución histórica del trabajo. Reunió desde sus comienzos todos los caracteres de la gran industria, ya que implicó la inversión de importantes capitales, la concentración de obreros en talleres, la división del trabajo entre ellos y la utilización de instrumentos mecánicos.

La manufactura representó un golpe mortal para los artesanos, pues prácticamente los suprimió como sistema laboral.

Los sistemas del trabajo manufacturero eran duros: había prohibición absoluta de abandonar el taller durante las horas de trabajo y la jornada duraba de 14 a 18 horas diarias. Luego, la división del trabajo propició el surgimiento del maquinismo.

2.2.1.5 El Maquinismo.

Se caracterizó por la introducción de maquinaria movida por fuerza diferente de la tradicional fuerza del hombre, y porque la producción masiva suplió del todo a lo que hasta entonces se hacía en forma artesanal.

Se acumularon enormes capitales a fin de instalar maquinaria y se aumentó la productividad, pero también

crecieron las inquietudes de los trabajadores, que eran explotados.”⁶

2.2.2 Evolución del Derecho del Trabajo en México.

2.2.2.1 México Precolonial.

“Dentro de las culturas asentadas en el territorio mexicano destacan la Azteca; Maya y Olmeca, su principal medio de producción era el sistema esclavista, pero no como en Europa, éste solo provenía por motivos de guerra, pueblos vencidos pagaban tributo en especie y trabajo.

Existía una propiedad colectiva (todos trabajan forzosamente para el Estado) y otra privada.

Existían trabajadores libres quienes prestaban sus servicios a otros (artesanos, pintores, escultores).

Nunca reglamentaron el trabajo (sus normas eran consensuales).

Los procedimientos para dirimir controversias eran orales.

En 1521 a la llegada de los españoles, éstos introducen una nueva visión. Tratan de desaparecer esa cultura, e imponen una nueva forma de desarrollarse (el trabajo).”⁷

⁶ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 10-11.

⁷ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>

2.2.2.2 México de la Colonia (1521 - 1821).

A la llegada de Cortés, conquista el pueblo azteca, imponiendo por la fuerza su cultura y destruyendo todo lo que fuera de la antigua cultura azteca.

En 1521, España tenía conflictos internos, estaba en crisis, pero al descubrir América, se convierten en la primera potencia en Europa, el Rey para recompensar da tierras y esclavos, católicos se oponen y buscan nuevas formas de explotarlos.

Formas de Trabajo:

1) Encomienda.- Consiste en que el Rey de España encarga a un señor español parte de la Nueva España con tierra y hombres. Los hombres trabajaban para él a cambio de que los cuide y les enseñe la nueva religión. Si el pueblo era rico en minería, los ponía a trabajar y si no querían, usaban al Ejército para obligarlos a trabajar.

Indígenas fueron explotados y llegó a oídos del Rey por la Iglesia y se buscó otra forma.

2) Repartimientos.- Un español acudía al Rey, diciéndole que había encontrado una mina, éste le otorgaba cierto número de indígenas de una comunidad cerca y se les tenía que pagar salario, el problema era que nunca se señaló cuánto y lo hacían en especie.

Eran trabajos forzados y el repartimiento generaba mayor explotación, pues no se cuidaban a los indígenas, si se morían los reponían.

La Iglesia acude nuevamente con el Rey y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718 los repartimientos.

En 1718 aparece la idea del trabajador libre (no se puede forzar a los indígenas).

La Iglesia se vuelve a oponer y el Rey expide leyes y regula el trabajo apareciendo las Leyes de Indias.

2.2.2.3 Leyes de Indias (1780).

Es una recopilación de leyes para que rijan en la Nueva España y establecía:

Edad mínima de 7 años para trabajar.

Jornada máxima de ocho horas.

Por cada seis días de trabajo uno de descanso.

Todos deben percibir un salario.

Prohibidos trabajos peligrosos a embarazadas.

Estas leyes tenían el problema de que el Rey dictaba dichas leyes y no se cumplían en la Nueva España. Eran letra muerta.

No existía un mecanismo para hacerlas efectivas (todo siguió igual).

2.2.2.4 México Independiente (1821- 1870) .

La independencia se dio por las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo.

En 1820 el **Bando de Hidalgo**, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud (nadie puede ser sometido, y puede trabajar libre).

En 1814 López Rayón, en los **Elementos Constitucionales**, consagra la idea de que deben prohibirse los exámenes de artesanos (consistían en que si una persona quería dedicarse a un oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender, no recibía pago, pasaban años y no dejaba de ser aprendiz, hasta que realizaba dos exámenes; el primero por el maestro y el segundo por el gremio.

En 1815 en **Los Sentimientos de la Nación**, Morelos visualiza la importancia del trabajo y establece lo relacionado con el trabajo en un artículo: "Toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben de tender a moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto".

En 1821 el **Decreto Constitucional de la América Mexicana** otorga a México la independencia, solo se consagra un

artículo laboral: "que en ésta nación se consagra la libertad de comercio e industria".

En 1857 aparece la Constitución del 57, Constitución liberal, primera Constitución, que consagra las garantías individuales; por primera vez aparece un artículo relacionado al trabajo (el artículo 5to), donde se consagra la libertad de trabajo.

Las condiciones se fijan entre las partes.

Las discusiones caían en el ámbito del Derecho Civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo como:

El contrato de Arrendamiento.- se asemejaba al trabajo, el trabajo se equiparaba con un objeto. Había:

Contrato por Jornal.

Contrato por Mandato.

Contrato por Servicios Domésticos.

Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

Cae en el Derecho Civil el trabajo porque patrón y trabajador son libres para contratar.

El Estado sólo interviene para exigir el cumplimiento de los contratos.

Existe libertad entre trabajador y patrón.

En 1865 para el Imperio, llega Maximiliano; éste es el primero que se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el Estatuto Provisional del Imperio y en un capítulo pretende reglamentar el trabajo y establecía:

Edad mínima: diez años.

Un día de descanso por cada seis.

Domingo con goce de salario.

Jornada mínima de sol a sol (6am-6pm).

Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran.

Prohibía la transmisión de las deudas de los trabajadores.

Todas las disposiciones anteriores no se aplicaron por la guerra interna en nuestro país. Juárez mata a Maximiliano, para Juárez todo lo francés era desechado y lo eliminó... Se restaura la República.

2.2.2.5 México Porfirista (1870- 1910).

"Cuando llega Díaz a la presidencia, impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permitió que en pocos años ingresara mucho capital de todos lados y empezó un gran auge económico, se desarrolla la minería, la industria textil, los medios de comunicación, ferrocarriles etc."⁸

Esto se traduce para los trabajadores en explotación, se

⁸ ídem.

trabajaba 14 horas, el pago era en especie, sin beneficios.

La diferencia aquí, era que en las grandes ciudades había grandes grupos de trabajadores, éstos poco a poco adquieren conciencia y llega el momento que buscan mejorar y se unen entre ellos y suspenden labores, hacen presión, el Estado reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores.

En 1872 Se sanciona al trabajador que promueva sindicatos o huelgas con penas de prisión o muerte.

2.2.2.6 Huelga de Cananea.

En 1906, alrededor de la minas crecía un pequeño poblado que tenía 5,000 trabajadores, ya que era la mina más importante de América en cobre y oro. Los trabajadores inconformes con el patrón por el bajo salario (extranjeros venían a trabajar y a ellos les pagaban 5 por 1 y solo trabajaban 8 horas, y los mexicanos 12 horas). Se empiezan a agrupar clandestinamente y planean una huelga. Los líderes se conectan con los Hermanos Flores Magón.

Se precipitan acontecimientos porque el 1 de Junio de 1906 unos capataces agreden a un trabajador (casi lo matan). El 5 de Junio los trabajadores golpean al capataz y deciden marchar hacia la casa del patrón, los capataces tiran agua contra los trabajadores y éstos empiezan a tirar piedras, un capataz dispara contra la multitud, mata a un trabajador y un trabajador dispara y mata a uno de ellos, la

gente de adentro empieza a disparar y la multitud se disgrega (avisan al Gobernador del Estado), los trabajadores saquean la tienda de raya.

El Gobernador al enterarse va hacia Cananea con 100 soldados. Rafael Izaba pide ayuda al ejército norteamericano con 500 hombres.

Se enfrentan solo algunos contra los del Gobernador y los expulsan, y es ahí cuando los norteamericanos los esperan y los masacran, mueren 500 trabajadores, mujeres y niños.

A los cabecillas los mandan a San Juan de Ulúa y a los otros los obligan a seguir trabajando.

Le hacen llegar al patrón el primer pliego petitorio, solicitando:

Queda el pueblo obrero declarado en manifestación. El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

En todos los trabajos de **Cananea Consolidated Copper Company.**, se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles

sentimientos para evitar toda clase de irritación. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".

2.2.2.7 Río Blanco.

En Río Blanco Veracruz, hubo un gran desarrollo en la industria textil, propiedad de los extranjeros. Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo de 14 horas se reúnen y forman clandestinamente asociaciones y se forma **EL Gran Círculo de Trabajadores Libres**, agrupación que tiene contactos con otras de otros Estados y relaciones con los hermanos Flores Magón.

Los patrones se organizan y forman el **Centro Patronal** y expiden un reglamento donde señalan: que es motivo para despedir al trabajador aunque forme parte de una asociación, si el trabajador tiene la finalidad de suspender labores.

Esto enciende la mecha y deciden estallar la huelga el 1 de Agosto de 1906. Los patrones se ponen en paro.

Se da una huelga por las dos partes, y poco a poco se empieza a extender a Oaxaca; Jalisco; Quintana Roo, México en Octubre, y fue cuando le preocupó al gobierno.

Los patrones y trabajadores se reúnen y deciden que el conflicto lo resuelva un árbitro y nombran como tal al Presidente de México Díaz y éste dicta el primer laudo en la

historia de México el 5 de Enero de 1907 en el sentido de que los trabajadores regresen a trabajar en las mismas condiciones.

Los líderes obreros regresan a Orizaba y reúnen a nuevos trabajadores, la reacción es que los trabajadores que están en huelga los ven y les gritan: "líderes vendidos, no regresaremos" y enardecidos marchan hacia las casa de los líderes obreros y las queman el 6 de Enero y tenían que regresar a laborar el 7 de Enero.

El 7 de Enero van a la entrada de la fábrica textil y no permiten la entrada al patrón y nuevos trabajadores, el patrón trata por la fuerza y se agreden, matan al patrón y se van a Orizaba, el Presidente de México Díaz ordena al Ejército que los maten. El Ejército los espera en un cañón y los masacran, 500 trabajadores mueren, los que sobreviven son obligados a continuar laborando.

2.2.2.8 Periodo Revolucionario (1910-1917).

Surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos imponían leyes laborales.

Los Caudillos dictan leyes importantes de trabajo:

En 1914, en Aguascalientes Alberto Fuentes establece la jornada máxima de 8 horas. y la prohibición de reducir el salario.

En San Luís Potosí en ese año, se establece la jornada de 9 horas. y la idea de un salario mínimo.

En Veracruz se dicta una Ley del Trabajo que establece jornadas de 9 horas, salario mínimo, establece por primera vez un Tribunal de Trabajo y establece una Inspección del Trabajo.

En Yucatán en 1915, se dicta una Ley en materia laboral para el Estado. Reconoce el derecho de asociación, sindicatos, huelga, derechos del trabajo, idea del salario mínimo y jornada de 8 horas.

En 1916, al triunfo de la Revolución, Carranza llega a la capital y se sienta en la Silla Presidencial y unifica a los grupos.

Ordena que se restaure la Constitución del 57, pero existían grupos de trabajadores ferrocarrileros que estaban inconformes, entonces Carranza dicta una serie de medidas:

Muerte a incitadores a suspensión de trabajo y a los que provoquen alborotos públicos.

En Septiembre, Carranza convoca al Congreso constituyente solo para reformar la Constitución del 57 (compuesta por partícipes de la revolución y agentes de izquierda).

El 1 de Noviembre, sesiona el Congreso y Carranza

proponía que se mantuviera el artículo 5º. constitucional que trataba de la libertad de trabajo... Reforma.- obligatoriedad de contrato de un año; y el artículo 73 constitucional... Reforma.- concede facultades a los estados a legislar en materia laboral.

Rechazan el proyecto y nombran una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo.

Dicho trabajo habla de crear una nueva Constitución en la que se estableciera un artículo que representara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos. Aparece el artículo 123 que consagraba 30 garantías en materia de trabajo, estableciendo:

Jornada máxima de 8 horas.

Salario mínimo.

Días de descanso.

Indemnización por despido injustificado.

Derechos del sindicalismo.

Huelga.

Edad mínima para trabajar de 12 años.

2.2.2.9 México Contemporáneo.

"En la Constitución de 1917 se quedó en el artículo 73 la propuesta de Carranza para que cada Estado legisle en materia laboral."⁹

⁹ ídem.

Faltaban mecanismos para hacer aplicables las garantías contempladas en el artículo 123 de la Constitución surgida en 1917.

De 1917 a 1929, era un caos el país, pues no se hacían efectivas las garantías.

En 1929 se hace una modificación al artículo 73 que consistía en prohibir a los estados legislar en materia laboral, ya era una facultad única del Congreso de la Unión.

En 1931 aparece la primera Ley Federal del Trabajo. Esta ley introdujo nuevos derechos para los trabajadores, mecanismos, figuras jurídicas, introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Contrato Colectivo de Trabajo y estuvo vigente hasta 1970.

En 1960 se modifica el artículo 123 y se agrega el apartado "B".

En 1970 el 1 de Mayo aparece la Nueva Ley Federal del Trabajo, ésta es la Ley vigente, mejoró cualitativa y cuantitativamente la condición laboral en el país, aparece la prima de antigüedad, mejoró la organización de las Juntas etcétera.

En 1972 surge el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

En 1974 surge la regulación de la capacitación y

adiestramiento de los trabajadores y de la seguridad e higiene en las empresas.

En 1977 se reforma el artículo 115 constitucional que se refiere a los municipios, a fin de reintegrar recursos y facultades a los municipios. Que se regularán por los estatutos jurídicos que dictará cada una de las entidades.

En 1980 se modifica el procedimiento laboral; quedando sin efecto la jurisprudencia de antes de 1980.

En 1992 aparece la Comisión Nacional del sistema de ahorro para el retiro (CONSAR).

2.2.3 El Trabajo en la Actualidad.

“Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, no fueron inútiles. Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares; por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la Ley. Sólo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales.

También se establecieron autoridades propias para

admitir y jurisdiccinar estos derechos, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Seguramente los aspectos más impresionantes de la evolución del Derecho del Trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, además del derecho de huelga como forma de autotutela y el derecho a la contratación colectiva.

Al principio, la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizadora, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos así surgidos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas. Después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase; más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.

La huelga, por su parte, pasó de una situación inicial de hecho -en algunas épocas prohibida terminantemente o en otras tipificada como delito- a ser un derecho reconocido por el Estado, reglamentado en las leyes, Derecho que por su naturaleza de autotutela dotó de gran poder legal a los trabajadores, ya que les permitió exigir el respeto de sus derechos, garantizados en las leyes laborales.

Por último, la contratación colectiva representa sin duda la evolución más eficiente de todo el Derecho del

Trabajo, ya que a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas.

A través de este nuevo modelo contractual se logró una revolución en contenidos y formas laborales, y se facultó a las partes del contrato colectivo a crear su propia y justa normatividad, que también enriquece el contenido del Derecho, hasta el grado de convertirse en la nota característica del Derecho del Trabajo de nuestros días.

No obstante, a pesar de los avances mencionados del Derecho del Trabajo, en los últimos años la cuestión laboral se ha vuelto compleja, lo que obliga al Derecho a revisiones constantes con el fin de hacer más justas las relaciones laborales y, por ende, dotar de niveles superiores de vida a los trabajadores."¹⁰

En nuestros días los antiguos patronos (personas físicas), ahora empresas (personas morales), se han tornado en parte, en complejas redes de intereses trasnacionales que, por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro de los demás, es decir, los trabajadores.

Por si esto fuera poco, la evolución tecnológica natural llevó a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día más tecnificados, que requieren menor

¹⁰ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 14-15.

cantidad de mano de obra y, en consecuencia, crean un nuevo fantasma para el trabajador: el desempleo, que se convirtió en la enfermedad social del siglo XX. Cada vez hay menos oportunidades de trabajo. Además, el mundo vive un desmedido crecimiento demográfico que, ha convertido al trabajo en un bien escaso.

2.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad tiene sus antecedentes en las conquistas sindicales antes de 1970; prueba de ello lo fue el contrato colectivo de PEMEX, que incluía el pago por antigüedad, tal vez no con este nombre, pero ya se pronunciaban al respecto.

Fue hasta 1970 que se implementó en la Ley Federal del Trabajo la prima de antigüedad, que desde un punto de vista literal, prima significa algo adicional, en este caso al tiempo que el obrero ha permanecido en su trabajo.

La ley establece, en su artículo 162, que la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio, lo que ocasionó en aquella época que los empresarios de los años setenta se opusieran a que se estableciera en la ley; sin embargo, se condicionó su pago.

La prima de antigüedad no se da en todos los casos sino cuando el empleado tiene 15 años o más de servicio; es decir, si un obrero tiene 14 años y medio y se retira voluntariamente de la empresa no le corresponde la prima de

antigüedad de acuerdo con el texto legal; por tanto era una motivación para que el trabajador permaneciera en su trabajo; lo anterior se dio con la finalidad de evitar la rotación en las empresas y fortalecer la permanencia en el empleo.

2.4 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"En toda obra jurídica donde se analice alguna rama del Derecho se debe abordar primero el tema referente a las fuentes del Derecho, por ser éste precisamente el lugar original de la norma jurídica.

La palabra fuente proviene del vocablo latín **font**, **fontis**, que significa "lugar de donde brota el agua". La doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del Derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.

Esta idea se desdobra en lo que se conoce como fuentes reales y fuentes formales del derecho. A continuación se describe qué se entiende por cada una de las dos clasificaciones."¹¹

2.4.1 Fuentes Reales.

El hombre siempre ha vivido en sociedad. Tal convivencia ha requerido conductas generales, normas que hagan posible o llevadera esta vida comunal. Estas conductas contienen en realidad la génesis del Derecho, porque más tarde, a fin de

¹¹ *Ibidem*, pp. 36-41.

darles fuerza de obligatoriedad y de exigibilidad, pasan por un proceso de formalidad y se convierten en leyes. Dicho de otra manera por Mario de la Cueva:

“Si el Derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al Estado generalizar su aplicación”.¹²

Por fuentes reales debemos entender los acontecimientos sociales que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado. Las fuentes reales son las que señalan la esencia, la sustancia de los preceptos, por lo que se presenta la situación de que su estudio aleja un poco al jurista de lo jurídico y, a fin de lograr captar esa esencia de lo que después será norma, lo lleva directo al campo propio de la sociología.

Para el estudio de las fuentes reales del Derecho del trabajo hay q dividir las en tres subcategorías:

- a) Necesidad de protección tutelar.
- b) El hecho social de la organización profesional.
- c) El hecho social de la colaboración.

A continuación se analizarán cada una de estas subcategorías:

¹² De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6ª Ed., Porrúa, 1966, p. 350.

a) Necesidad de protección tutelar.

La primera fuente real del Derecho del Trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del Estado. **Protección física**, por medio de la fijación de una jornada diaria de ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno de las mujeres y de los menores, etcétera. **Protección cultural**, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. **Protección económica**, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, y así sucesivamente.

El Estado tiene sobre sí la carga de esa protección. La clase trabajadora, económicamente débil, posee poco poder de comando directo en las sociedades capitalistas. De tal forma, solo el Estado, en plenitud de su soberanía, está sobre los que poseen el control de las riquezas porque son los dueños de los medios de producción y éstos sólo obedecen al Estado. De ahí se concluye que sólo él, coercitivamente, consigue limitar el poder económico del patrón, y lo hace ampliando para ese fin el poder jurídico del trabajador. En eso reside el motivo por el cual las normas derivadas de la moral y de la sociología del trabajo son transformadas por el Estado en normas jurídicas de Derecho del trabajo, impuestas, por su naturaleza, coercitivamente a la generalidad de los ciudadanos.

b) El hecho social de la organización profesional.

La aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico, hizo posible máquinas gigantescas capaces de producir en masa. La sincronización de esas máquinas poderosas, la explotación extensiva e intensiva de los parques industriales y todos los demás factores técnicos de la edad moderna provocaron que se aglomerasen en los centros de producción centenas y millares de trabajadores. El aumento cuantitativo de los obreros agravó la lucha de clases, porque éstos comenzaron a sentirse poderosos.

Para la defensa de sus propios intereses, para reconocimiento y salvaguarda de sus derechos, nació entre los trabajadores, aconsejada por la realidad, la idea de la fundación de núcleos de clase que constituyeron, los sindicatos modernos.

La organización profesional en sindicatos fue, por tanto, medida obrera de autoprotección. Pero como los logros fueron admirables y los trabajadores unidos y en armonía comenzaron a obtener victorias sobre los patrones, éstos también sintieron la necesidad de fundar sus sindicatos. Fue profunda la influencia favorable que la organización de las entidades de clase ejerció en el desarrollo del Derecho del Trabajo. Basta señalar que el Estado, bruscamente, quedó obligado a legislar respecto de la creación y funcionamiento de los derechos y de los deberes de esos nuevos organismos. Por un lado, porque las asociaciones se arrogaron privilegios importantes para la vida colectiva, como el de la celebración

de convenciones colectivas de trabajo con carácter normativo. Por el otro, por la conveniencia de los gobiernos para obtener la conciliación entre el movimiento sindical y los intereses de la colectividad y porque el hecho está vacío de contenido científico, visto el interés político de los partidos en atraer la simpatía de los patrones y, especialmente, de los trabajadores que constituyen la mayoría del pueblo.

c) El hecho social de la colaboración.

La divergencia entre trabajadores y patrones propició la organización profesional de las dos categorías, a través de sus respectivos sindicatos, como se acaba de indicar. De ahí sobrevino una segunda divergencia, surgida entre los sindicatos y el propio Estado.

Al legislar sobre los nuevos sindicatos, el Estado procura, de conformidad con la naturaleza del gobierno dominante, alejarse de las cuestiones centrales del Derecho del Trabajo, y deja su solución confiada a la libre concurrencia, o reducir y, si fuera posible, anular actividades sindicales en beneficio de las clases dominante. Por ello el desarrollo del Derecho del Trabajo, en el presente y en el futuro, depende de la colaboración que pueda reinar, primeramente, entre el Estado y los sindicatos obreros y patronales.

De ahí que se diga que del hecho social de la colaboración, el Estado moderno y el Estado futuro han de

obtener el contenido de sus normas laborales, con mejor inspiración, para lograr constituir sus elevados destinos en pro de los hombres y de la humanidad.

2.4.2 Fuentes Formales.

Por fuente formal entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas de Derecho no se imponen socialmente sino cuando reviste una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de Derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Debemos entender que estas fuentes son para el Derecho del Trabajo las mismas que en el Derecho en general, a las que se suman algunas otras fuentes particulares de la disciplina que, además de enriquecer la doctrina del Derecho, resultan importantes para su estudio.

Tradicionalmente, se les otorgan categorías de fuentes de Derecho a la Constitución, la Ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, la sentencia y a los contratos; por ello hay una gran polémica entre tratadistas del Derecho de Trabajo, pues unos no aceptan como fuente generadora del Derecho a todas las fuentes señaladas y otros sí las admiten, pero las clasifican en formas muy diversas.

Por lo general, la mayoría de los estudiosos del Derecho únicamente consideran como fuentes jurídicas las que crean normas de carácter general y abstracto, entre las cuales,

lógicamente, no pueden estar comprendidas, por ejemplo, las estipulaciones de un contrato ni lo resuelto por una sentencia. Sin embargo, si se aceptan las afirmaciones de un destacado jurista como Carnelutti, se considera que la razón le asiste cuando dice que es fuente de Derecho todo acto productor de éste, ya sea que se trate de **mandatos especiales o generales**, o bien de **mandatos abstractos o concretos**, porque entenderlo de manera diversa sería desconocer la categoría de fuente de Derecho que guarda la jurisprudencia o la sentencia colectiva, etcétera.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo reconoce como fuentes del Derecho: la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. En seguida se tratan cada una de estas fuentes.

2.4.2.1 La Constitución.

La Constitución es fuente primaria del Derecho del Trabajo. Esta idea, iniciada en México, trata de fijar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo dentro del texto de la Constitución, con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo Derecho sean más duraderos, ya que las reformas constitucionales representan por lógica una mayor dificultad que las correspondientes a leyes ordinarias.

Por otro lado, la presencia de tales normas en la Constitución dotan a ésta de una categoría especial: la de ser consideradas como parte de las llamadas constituciones

sociales. A este importante movimiento jurídico iniciado por constituyentes mexicanos, se fue sumando una larga lista de países que también estimaron fundamental imponer su Derecho del trabajo en la Constitución (Alemania, Perú, Costa Rica, Guatemala, Venezuela, por citar unos cuantos).

Respecto a la naturaleza jurídica de dichas normas, por una parte una corriente muy fuerte afirma que dicha normatividad es simplemente declarativa, y que para adquirir efectividad se requiere un proceso previo de legislación ordinaria. Otros, por el contrario, se manifiestan en el sentido de que dichos principios se pueden aplicar directamente de la Constitución. Esto se debe a que en los textos constitucionales hay disposiciones que son simples normas programáticas en las que se establecen principios del Derecho del Trabajo, así como preceptos de inmediata aplicación que crean de manera directa derechos subjetivos a favor de los interesados.

Entre las normas declarativas programáticas encontramos las que se refieren al trabajo como **un deber** o **un derecho**. En las otras normas, las de aplicación inmediata, tenemos las que fijan las jornadas, establecen el salario mínimo, etcétera.; asimismo, hay otras disposiciones que, sin ser declarativas, tampoco pueden aplicarse directamente, sino que requieren una reglamentación previa para ponerse en práctica, como las normas de habitación obrera o las de participación de utilidades.

2.4.2.2 La Ley como Fuente.

"La Ley es un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a su origen; es evidentemente estatal y, además, formal, porque requiere un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción correspondiente del jefe de estado."¹³

Existen numerosas descripciones que se han hecho de la Ley, pero queda siempre la idea de un mandato escrito y reflexivo que emana de la suprema potestad ordenadora del Estado. En esencia, la Ley representa:

- a) La voluntad jurídica unitaria,
- b) Constituye el instrumento más adecuado para realizar el plan político del Estado, y
- c) Es la máxima autoridad de la organización estatal.

En cuanto a la Ley cuyo estudio nos ocupa, la que contiene las normas de Derecho laboral es una fuente principalísima de una suma de normas abstractas y generales que contienen preceptos jurídicos laborales imperativos. No obstante, hay que precisar que no todas las normas contenidas en las leyes laborales son así. Por el contrario, existen otras que establecen normas jurídicas, y de ahí que constituyan la Ley en el sentido material, en tanto que las reglas administrativas no crean derechos objetivos, sino

¹³ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 42-47.

actos concretos de administración, y por eso se les consideren como integrantes de la Ley en sentido formal.

Objetivamente, en lo que a la Ley Laboral respecta, se trata de un cuerpo jurídico que consta de 1,010 artículos, divididos en 16 títulos. Además, hay que tomar en cuenta que esta Ley contiene, una parte destinada al Derecho sustantivo y otra al Derecho procesal, leyes por lo general separadas, pero que en México, por guardar un principio de unidad que el legislador explica en la exposición de motivos, se han regulado ambos conceptos en un mismo cuerpo jurídico.

En verdad se trata de una Ley joven, con varias reformas aplicadas a su texto original, pero casi siempre con el fin de precisar conceptos y hacer más funcionales sus principios, sin olvidar su naturaleza de Derecho inacabado, que convierte en algo natural las modificaciones constantes.

2.4.2.3 La Costumbre.

Respecto al estudio de esta fuente de Derecho, nos manifestamos en contra de la doctrina tradicional, pues a ella se le da mucha importancia como integradora del Derecho, pero en la actualidad no es su característica.

En tiempos pasados, concretamente a principios del siglo XX, mientras se integraba el Derecho del Trabajo, se recurría con mucha frecuencia a la costumbre como fuente creadora de Derecho. Hoy en día, sin embargo, después de sustanciales avances legislativos de todo orden, sobre todo en materia

laboral, casi todo el Derecho del Trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo, por lo que sería falso afirmar que el actual fuera producto de usos y costumbres, pues sería tanto como negar categoría científica a muchos de los contenidos de las leyes laborales; estudios de ergonomía sobre tiempos y movimientos, concienzudos avances en el campo de la medicina del trabajo, así como en psicología industrial y sociología del trabajo se verían degradados si se afirmara que el Derecho del Trabajo de la actualidad es costumbrista. Por ello la costumbre, como fuente del Derecho del Trabajo, dio frutos en la etapa primaria de integración de dicho régimen jurídico, pero en la actualidad su labor integradora de Derecho se torna casi circunstancial, y se reduce a hechos no legislados que difícilmente se presentarán en nuestros tiempos ante tan extensa cobertura legislativa y contractual que abarca casi la totalidad de circunstancias laborales.

Según el autor Mario de la Cueva una definición de la costumbre sería:

"La repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores."¹⁴

En esta última definición se ve con claridad las dos funciones fundamentales de la costumbre. Por un lado, la función interpretativa; por el otro, la función normativa.

¹⁴ De la Cueva, M., *Op. Cit.*, nota 12, p. 375.

La función interpretativa se da cuando la costumbre no cumple la misión de normar, sino solamente actúa como instrumento para mejorar, entender y aplicar la norma positiva.

La función normativa de la costumbre, por su parte, se presenta cuando ésta actúa como norma positiva, es decir, con el peso de la ley, en razón de que en la propia ley no se hizo referencia alguna al caso de que se trate y, en cambio, existen hechos reiterativos con calidad de costumbres.

Conviene mencionar otra clasificación doctrinaria de la costumbre, que señala que puede considerarse **extra legem; secundum legem y costumbre contra legem.**

Por costumbre **extra legem** se entiende cuando regula situaciones en las que la Ley no dictó precepto alguno y cuya admisión en Derecho no ofrece ninguna duda.

Es costumbre **secundum legem** cuando sí existe la norma legal aplicable en el mismo sentido en que se da la costumbre, por lo que la ley solamente sería una reafirmación de la costumbre.

Se considera costumbre **contra legem**, cuando no es admisible en el Derecho, porque no podría admitirse costumbre alguna que estuviera en contra de la Ley.

En síntesis, aunque la costumbre sea una fuente de Derecho del Trabajo, en la actualidad no es importante, pues

la mayor parte de este Derecho ha surgido mediante un proceso legislativo o contractual. Por todo esto, se considera que en la actualidad abordar la costumbre en la doctrina es tan sólo **costumbre**.

2.4.2.4 Principios Generales de Derecho.

Como fuente de Derecho se estudian los principios generales que revisten importancia primordial, en especial si tomamos en cuenta que nuestra legislación no consiste únicamente en los principios de Derecho tradicionales, los señalados como fuente de Derecho, sino que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a tres, lo que torna mucho más compleja su interpretación. Éstos son los siguientes:

- a) Los principios generales que deriven de la Constitución y de la Ley.
- b) Los principios generales del Derecho.
- c) Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución.

Realmente parecen repetitivos, porque bien podría hablarse con mayor precisión solo de la existencia de dos principios generales. En otras palabras, bastaba establecer los principios generales derivados de la Constitución y del artículo 123; y los principios generales de Derecho, porque la función de estos últimos es ser fuente del Derecho de carácter supletorio, para el caso de que existiesen lagunas en la legislación laboral. Es importante el orden en que se

citaron; primero, los emanados de la Constitución y del artículo 123 de ésta; en seguida los principios generales de Derecho.

A pesar de ser citados con frecuencia en múltiples textos legales, sigue discutiéndose acerca de la clasificación.

2.4.2.5 El Derecho Internacional como Fuente.

Al abordar el tema de las fuentes del Derecho del Trabajo, tendremos que considerar en forma muy especial el Derecho Internacional del Trabajo, porque actúa en forma determinante en la mayor parte de los países en la creación de la norma.

El Derecho Internacional se presenta en dos versiones:

- a) Los tratados bilaterales que se celebran entre país y país.
- b) Los convenios adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

Los primeros pueden ser de cooperación, comerciales o, en la actualidad, tratados de integración económica, pero contienen normas de naturaleza laboral que se aplicarán en los países que celebran el tratado. En esos casos, suelen incorporarse tales obligaciones en los textos nacionales con el carácter de ley.

La segunda opción se presenta en los convenios emitidos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, a la cual se obliga la mayor parte de naciones por medio de un sistema previo de adhesión. En este caso se presenta un problema jurídico de interpretación, porque hay que desentrañar si dichos convenios son aplicables en el momento que se ratifican en los diferentes países, o si se requiere la creación de normas expresas para su exigibilidad. Al respecto se manifiesta en el sentido de que tales convenios son obligatorios dentro del país, de manera automática desde que se ratifican.

Por último, existe una recopilación de todos los convenios ratificados y se conoce en el medio como Código Internacional del Trabajo; en realidad, dicho instrumento jurídico no obliga a ninguna nación, sólo parcialmente en lo que respecta a cada convenio que hubiere ratificado. Por ello se repite que los convenios sólo son obligatorios cuando se ratifican. Es en la voluntad del Estado que suscribe un tratado, o que se adhiere al suscrito por otros Estados, o que firma un convenio unánimemente adoptado en una reunión internacional, donde reside la posibilidad de que las cláusulas de dichos tratados o las prescripciones de este convenio se conviertan en fuente directa de aplicación como el ordenamiento jurídico del Estado en cuestión.

2.4.2.6 El Contrato Colectivo como Fuente.

El Contrato Colectivo tal vez sea la fuente más usual después de la Ley en el nuevo Derecho del Trabajo. Se le

conoce como fuente extra estática, porque su origen no es estatal, sino que obtiene el carácter de fuente por la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa, cuando convienen las cláusulas de la contratación colectiva.

En el Contrato Colectivo, el pacto se establece entre el sindicato obrero y la empresa, considerados como órganos de clases, con el fin directo de fijar reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral. Su frecuencia se debe al mismo desarrollo industrial, que ha propiciado que empresas y sindicatos opten por fijar sus condiciones laborales a través de esta fuente normativa. Esto no puede ser de otra manera, ya que la Ley goza de la protección que le da el principio de orden público, esto es, no se admite la posibilidad de que ella modifique sus propias normas. En cambio, en este caso, se da **el desplazamiento de la norma legal por la convencional, ya que no importa alterarla en su finalidad, sino superarla.**

Esta fuente normativa tiene, además, las características de que es revisable periódicamente y, por tanto, se puede considerar móvil.

2.4.2.7 El Reglamento de Trabajo como Fuente.

"El Reglamento Interior se convierte en otra fuente normativa para las relaciones obrero-patronales. Esto sólo en los casos en que la elaboración de este reglamento hubiese sido dual entre patrón y trabajadores, porque si ese reglamento únicamente fue elaborado por la empresa no creemos

que guarde la condición de ser fuente de Derecho, pues en esos casos serán tanto como delegar a la empresa un poder normativo que es potestad del Estado.”¹⁵

En cambio, si el reglamento es producto de las partes que intervienen en el contrato, no son éstos propiamente la fuente, sino la esencia del acto de coincidencia de intereses lo que se reconoce como tal.

Los reglamentos constituyen un proceso que se opera en dos tiempos. Durante el primero, se manifiesta como auto titulación del poder de mando de la empresa, o como **potestad** de su autonormación colectiva, que regula y en parte sustituye a los Contratos de Trabajo y luego como medida de seguridad, que emana de la voluntad unilateral de la empresa. En el segundo tiempo, se desplaza de la formación unilateral para penetrar en un proceso formativo en el que actúa la concurrencia de los trabajadores en la elaboración del reglamento de la empresa.

El Reglamento Interior de Trabajo requiere para su creación formalidades muy importantes como: la forma escrita, la doble manifestación de trabajadores y patrones, el registro ante la autoridad. La carencia de alguna de estas formalidades hace imposible su aplicación.

Respecto a la publicidad necesaria de las normas integradoras del reglamento, creemos que sí es fundamental, pues a quienes se les va a aplicar deben conocer su

¹⁵ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 48-52.

contenido. Por ello, existe la obligación de colocarlas en algún lugar visible de la empresa, ya que no podría exigirse a los trabajadores observar conductas dentro de la empresa si estos desconocen las reglas.

En cuanto a su elaboración, el Reglamento Interior de Trabajo es cada vez con más frecuencia obra de los órganos paritarios, que en el seno de cada establecimiento ejercen ahora facultades hasta no hace mucho reservadas exclusivamente al patrón.

En estos casos, el Reglamento de Taller o Reglamento Interior debe considerarse una fuente de Derecho y no de obligaciones. En una disciplina jurídica en formación, como la nuestra, vinculada a instituciones, grupos y hechos de la vida real, la evolución que sufren sus cambios constantes van mostrando cada vez con más claridad la verdadera naturaleza jurídica de las instituciones del Derecho del Trabajo. Por ello, para determinar previamente su naturaleza como fuente formal, debe considerarse el modo y la forma con que se elabora el reglamento de la empresa.

En el Derecho Mexicano del Trabajo el artículo 421 de la Ley establece la formación de una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, a fin de elaborar el reglamento. Además, se exige la formalidad de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo surtirá efectos a partir de este depósito.

2.4.2.8 La Jurisprudencia.

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictada por la Suprema Corte de Justicia. La jurisprudencia así entendida se considera una fuente de Derecho, pero no está exenta de contradicción en la doctrina, que incluso llega a negarla.

La aplicación del Derecho por los máximos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debe realizarse en forma concentrada y constante, a fin de crear lo que conocemos como jurisprudencia sólida, ya que esta fuente de Derecho desde el punto de vista doctrinario requiere estabilidad y uniformidad. Además, será considerada formalmente como fuente de Derecho cuando la Ley así lo establezca; en otras palabras, el Derecho puede crear Derecho cuando esta aplicación es reiterada en un mismo sentido.

En el Derecho mexicano, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce calidad de fuente formal de Derecho al establecer:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

2.4.2.9 La Doctrina.

La doctrina es la expresión clara, concreta y fundamentada de quienes han hecho del estudio del Derecho una profesión. En materia de Derecho laboral, la doctrina es abundante y de calidad, y existen en diversos países especialistas de la materia que en una u otra forma brindan aportes a la integración de una doctrina internacional o nacional del Derecho del Trabajo.

Se considera que este florecimiento de la doctrina del Derecho del Trabajo se debe a que en el momento actual las diversas tendencias políticas existentes coinciden en otorgar importancia a lo social, en cuya categoría se halla inmerso el trabajo. Además, existen otros factores que concurren en esta preocupación social, muy extendida e impulsada por el Estado al crear una jurisdicción autónoma, como la abundante legislación que sobre este Derecho se viene dictando y la actividad de las universidades al incluir el Derecho del Trabajo en sus planes de estudio, etcétera.

Todo esto se ha enriquecido con la valiosa aportación de un grupo de especialistas y estudiosos del Derecho del Trabajo.

También contribuye notablemente a aclarar, dilucidar y exponer, unas veces como fuente original y otras como interpretación, cuanto tiene relación con esta materia. La extensa bibliografía aparecida en los últimos años ha ejercido también enorme y beneficiosa influencia en la

evolución del Derecho laboral y ha revelado la importancia que los estudios científicos tienen para la creación de un Derecho plenamente autónomo.

En el Derecho mexicano se presenta una situación interesante, pues el ya mencionado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que fija las diversas fuentes supletorias de Derecho, no menciona a la doctrina como tal; sin embargo, el artículo 840, relativo al contenido que deberán observar los laudos, dice en su fracción VI: Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

2.4.2.10 La Equidad.

Otra de las fuentes del Derecho es la equidad, entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tomen en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de éstas se interprete y aplique con justicia la Ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales. En otras palabras, la equidad es una interpretación razonable. La legislación mexicana reconoce la equidad con el carácter de fuente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios

generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Sin embargo, se le atribuye una naturaleza especial entre dichas fuentes, porque si por ella se entiende **el sentido más justo de interpretar y aplicar la ley**, entonces no tendrá un carácter supletorio como las demás fuentes, sino su uso será obligatorio y constante ya que para su aplicación no se requiere de un vacío legislativo, como al que se refiere el citado artículo 17 de la ley al decir **a falta de disposición expresa**.

CAPÍTULO III

DERECHO SOCIAL Y SU ESENCIA PROTECTORA

3.1 FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan, en última instancia, la perfectibilidad del individuo.”¹⁶

En un principio, cuando el Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad ***Pacta sum Servanda***, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas

¹⁶ Cavazos Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, 2ª Reimpresión, Trillas, México, 1997, p. 25.

indebidas, pues el débil aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El Derecho al Trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades en torno a su trabajo.

El Derecho del Trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

"Los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues abarcan desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económicas sociales."¹⁷

Los fines del derecho del Trabajo se clasifican en:

Fin sustancial y primario: la protección del hombre que

¹⁷ Op. Cit., nota 16, p. 26.

trabaja;

Fin sustancial de carácter individual: la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa considerada individualmente.

Otro fin del Derecho del Trabajo es la **Seguridad Social** que, genéricamente hablando, se traduce en la idea del aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia. Esto significa el derecho a trabajar, el derecho a una retribución satisfactoria, el derecho a la salud y a la vida, el derecho a la superación personal y finalmente, el derecho al esparcimiento

Este fin queda enunciado en el artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo:

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

3.2 EL DERECHO SOCIAL.

“La idea del Derecho Social, así como las normas positivas del mismo, se encuentran en los registros legislativos de la historia de México: En el Congreso Constituyente de 1856-1857, en el que Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, creó el término **Derecho Social**, para elevarlo a la categoría de norma constitucional protectora de los menores, huérfanos, hijos abandonados, mujeres y jornaleros, subrayó los derechos de las mujeres, por lo que desde entonces quedó definido teóricamente, su función protectora de los débiles; después en el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, expedido por Venustiano Carranza, Primer Jefe del movimiento revolucionario, y luego en las leyes sociales de la Revolución Mexicana hasta su culminación en los artículos 3º, 27, 28 y 123 de nuestra Constitución de 1917, expresión genuina de los derechos sociales o garantías sociales.”¹⁸

3.2.1 Concepto de Derecho Social.

Para tratar de definir el Derecho Social, debemos partir de entender al Derecho en su más amplio significado, se define en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo manejan los más grandes tratadistas.

Dado que el Derecho es una disciplina de opinión, podremos encontrar que habrá tantas definiciones como autores

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1906, p. 301.

existan, desde los que intervinieron en la antigua Roma, hasta los que a lo largo de los siglos se han dedicado a pretender indagar dentro del concepto.

Una vez que damos por cierta una definición de Derecho, que en modo alguno pretende ser la única, podemos pasar a tratar de definir las ramas del Derecho, entendiendo éstas como las vertientes en que se ha venido dividiendo el Derecho desde el principio de la humanidad. En México clásicamente se ha dividido en 3 ramas:

Derecho Privado, conformada por las normas jurídicas que regulan las relaciones entre los particulares, destacando aquí las disciplinas del Derecho Civil y Mercantil.

"Derecho Público, integrada por una normativa legal que se dirige a regular primordialmente las relaciones entre el Estado y los gobernados de un país, siendo de gran relevancia algunas disciplinas tales como el Derecho Constitucional, Administrativo, Penal, Procesal, Internacional Público, Informático, Amparo y múltiples disciplinas jurídicas más."¹⁹

Derecho Social, integrado siempre por normas legales taxativas, de evidente orden público e interés social, las cuales tienen como característica ser tuitivas, irrenunciables e inalienables, normativa que conforma un esquema protector y nivelador de las diferencias naturales de algunas clases sociales económicamente débiles; disciplinas entre las cuales destacan el Derecho Económico, Laboral,

¹⁹ Ruiz Moreno, Angel Guillermo, Derecho Social en México a Inicio del Siglo XXI, Porrúa, México, 2007, p. 4.

Agrario, Cultural, Indígena y de la Seguridad Social

Ahora bien, al Derecho Social habrá que definirlo como el "conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"²⁰, es decir, busca la protección del campesino, del obrero y como fin último y por cierto, exquisito, proteger a todos los individuos contra los avatares de la vida, mediante los mecanismos que el propio Estado habrá de procurar.

3.3 GARANTÍAS SOCIALES.

Al establecerse las garantías sociales se formó **una relación de Derecho entre los grupos sociales favorecidos o protegidos y aquellos frente a los que se implantó tutela**. En vista de esto, los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son, por un lado, las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general colocados en mala situación, o sea, por la clase trabajadora y por otro, las castas poseedoras de la riqueza o situadas en buena posición económica, o sea, por aquél que en la producción interviene, no con su colaborador personal, sino mediante la utilización de bienes de que es poseedor o propietario.

Dichas garantías crean **derechos y obligaciones para los sujetos de la relación en que se manifiestan, cuya consagración normativa constituye la regulación legislativa**

²⁰ Delgado Moya, Rubén, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977, p. 65.

de las actividades recíprocas de aquéllos. Se deduce que los derechos que de éstas se derivan se constituyen a favor de los trabajadores y que las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas.

El Estado, por conducto de las autoridades, vela por el cumplimiento de las garantías sociales.

3.3.1 Concepto de Garantías Sociales.

Alberto Trueba Urbina define a las Garantías Sociales como:

"Los derechos establecidos en la Constitución, para tutelar y reivindicar a los campesinos, a los trabajadores, y a todo prestador de servicios, como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo".²¹

3.4 DIFERENCIA ENTRE DERECHOS HUMANOS, GARANTÍAS INDIVIDUALES Y GARANTÍAS SOCIALES.

"El término Derechos Humanos alude siempre a las libertades fundamentales de que goza un individuo por el simple hecho de serlo (tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la privacidad, a la práctica de una religión y en general a los satisfactores que le resultan básicos)".²²

Los derechos humanos se contienen, describen y

²¹ Trueba Urbina, Alberto, *Op. Cit.*, nota 18, p. 227

²² Ruiz Moreno, A. G., *Op. Cit.*, nota 19, p. 8.

puntualizan en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Garantías Individuales.	Garantías Sociales.
<p>Las garantías individuales se establecieron para proteger al individuo contra el poder público.²³</p>	<p>Las garantías sociales se establecieron a favor de las clases débiles contra otra clase: la poderosa, latifundistas, propietarios, explotadores, esclavistas, y también contra el Estado cuando se convierte en instrumento de éstos.</p>
<p>El hombre que es sujeto de la garantía individual es precisamente el hombre-individuo, idealmente aislado frente al Estado.</p>	<p>El titular de la garantía social es el hombre-colectivo, vinculado socialmente frente a la clase poderosa: industriales, banqueros, financieros, comerciantes.</p>
<p>El destino del hombre individuo es su libertad individual, que puede traducirse en el respeto de sus derechos políticos y civiles.</p>	<p>El destino del hombre social es el mejoramiento de su nivel de vida, de sus condiciones económicas, del bienestar de la clase débil a la que pertenece.</p>
<p>El fuerte siempre alega la garantía individual en su provecho.</p>	<p>El débil siempre alega la garantía social para su redención y defensa.</p>

²³ Trueba Urbina, A., *Op. Cit.*, nota 18, p. 229.

Se encuentran plasmadas en los primeros 28 artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	"Se encuentran contenidas en los artículos 3°, 4°, 27, 28, 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos." ²⁴
---	--

3.5 LA SEGURIDAD SOCIAL.

Antes de la reglamentación constitucional en 1917 varios estados de la República tuvieron leyes acerca de la seguridad social que debía darse a los trabajadores, que si bien eran imperfectas, también es cierto que fueron las primeras que proporcionaron tal seguridad. Su carácter localista se pierde cuando en 1929 es reformada la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer la seguridad social a nivel nacional y dar origen a las leyes reglamentarias correspondientes.

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la nascente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

²⁴ Ruiz Moreno, A. G., *Op. Cit.*, nota 19, p. 10.

“En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de: **proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales.** El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social, a la que se le declaró como de utilidad pública y que estuvo en vigor durante 30 años, ya que el 1 de abril de 1973 entró en vigor la segunda ley que fue promulgada durante la presidencia del licenciado Luis Echeverría Álvarez, y que el 1 de Julio de 1997 fue abrogada por la actual Ley del Seguro social propuesta por el Presidente Ernesto Zedillo.”²⁵

3.5.1 Concepto de Seguridad Social.

En relación a la seguridad social, José Manuel Almanza Pastor lo define como el:

“Instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera.”²⁶

²⁵ García Flores, Jacinto, Fundamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1998, p. 287.

²⁶ *Ibidem*, p. 285.

3.5.2 Finalidad de la Seguridad Social.

El artículo 2 de la Ley del Seguro Social señala que:

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”²⁷

3.5.3 Instituciones que brindan Seguridad Social.

“Hoy en día, las instituciones que brindan seguridad social a los trabajadores mexicanos son:

1. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
2. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
3. El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM).
4. El Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
5. El Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE).
6. El Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI).
7. El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los

²⁷ García Flores, J., *Op. Cit.*, nota 25, p. 286

Trabajadores (FONACOT).

8. Y el Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT)."²⁸

3.5.4 El Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los artículos 3 y 4 de la Ley del Seguro Social señalan que: como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, que es una de las instituciones de seguridad social más completas, proporciona en el régimen obligatorio, seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada vejez, y guarderías y prestaciones sociales para los trabajadores, reglamentados todos ellos en la nueva Ley del Seguro Social.

"Destaca también el gran número de personas beneficiarias de los servicios que proporciona, es decir, los servicios que brinda protegen tanto al trabajador asegurado como a sus dependientes, lo que origina que la seguridad social sea integral."²⁹

Pese a lo anterior, la inconformidad que en contra del Instituto existe es enorme por parte de los beneficiarios de

²⁸ *Op. Cit.*, nota 25, p. 288.

²⁹ *Ibidem*, p. 289.

los servicios, ya que a pesar de lo que se dice en la ley y la publicidad, no siempre cumple con el cometido para el que fue creado.

CAPÍTULO IV

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

4.1 DEFINICIÓN DOCTRINAL, LEGAL Y CONCEPTO.

Definición Doctrinal.- La Antigüedad es la permanencia continuada de un trabajador al servicio del mismo patrón.

Es conveniente que el empresario identifique en qué consiste la antigüedad de los trabajadores a su servicio y qué consecuencias económicas tiene.

Durante mucho tiempo la antigüedad sólo se consideraba para los ascensos a puestos superiores y para dar mayor periodo de vacaciones a los trabajadores más antiguos.

A partir de la Ley de 1970 se dio otro significado a la antigüedad, que indudablemente repercute económicamente en la empresa y también en el manejo de los recursos humanos.

La prima de antigüedad es una prestación a la que tienen derecho sólo los trabajadores de planta de las empresas. Esto significa claramente, de acuerdo con el Artículo 162 de la Ley, que los trabajadores temporales o eventuales, en ningún caso tienen derecho al pago de esa prestación, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, pues sólo son acreedores a ella los trabajadores de planta.

“Definición Legal: La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados cuando concluye por cualquier causa la relación de trabajo; y en el supuesto de separación voluntaria, cuando se hayan computado por lo menos 15 años de servicios.”³⁰

Procede su pago cuando el trabajador ha dejado de serlo, es decir, cuando por cualquier causa el contrato de trabajo ha terminado con la empresa.

Es decir, que si el trabajador continúa al servicio de la empresa, en ningún momento tiene derecho al pago de la prima de antigüedad.

Como se ha dicho, la prima de antigüedad consiste en el pago de 12 días de salario por cada año cumplido de servicios. No obstante que la Ley así lo establece, la Suprema Corte de Justicia, es decir, la máxima autoridad que existe en el país para interpretar la Ley, ha dicho que el pago procede en forma proporcional, es decir, que no se necesitan computar años completos de servicios, sino

³⁰ Ley Federal del Trabajo, Editorial McGraw-Hill, 4ª Ed., México, 2005, Pág. 61.

fracciones de año.

"Concepto de Prima de Antigüedad.- Aprovechando las ideas anteriores y los conceptos de la ley procuraremos ya, más que dar una definición que al modo aristotélico comprenda el género próximo y la diferencia específica, establecer un simple concepto de lo que es la prima de antigüedad.

Así pues, para nosotros, la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el 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 supuesto 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 en el párrafo anterior."³¹

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestado, sino una cantidad que nace y se acrecenta con el transcurso del tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la prima de antigüedad está dotada de autonomía, y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador.

³¹ Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, 9ª Ed., Pac, México; 1993, p.28

4.2 LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL VIGENTE.

Néstor de Buen opina:

“La antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho”.³²

Explica el autor que del hecho de la antigüedad surgen los llamados **derechos derivados de la antigüedad**, y que solo las imprecisiones en el lenguaje, tanto de conocedores como de neófitos del Derecho, han conducido a que se conozca como derecho de antigüedad.

La antigüedad ha ido generando, dentro del Derecho del Trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como **una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva**, según palabras de Mario de la Cueva.

Es por ello que en la actualidad, la antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

4.3 NATURALEZA.

La prima de antigüedad carece de naturaleza

³² Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, Ed. 17, México, 2008, p. 234.

indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago supone la ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive, cuando el patrón lo despide justificadamente. La exposición de motivos de la ley, señala que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo de sus servicios, y que es pagadera, se entiende, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de las relaciones laborales.

Debido a ello es que la prima de antigüedad es ajena al especial pago indemnizatorio de 20 días de salario por año de servicios, como el que en algunos casos puede concurrir, pero del que de cualquier manera conserva absoluta autonomía.

También en razón de que la prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, es improcedente la integración salarial para determinar la base de su pago, debido a que conforme a la ley, solo es aplicable la integración del salario para cuantificar el monto de indemnizaciones.

4.4 SUJETOS.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, éstos son los casos que se tienen contemplados para el pago de la Prima de Antigüedad, dentro del artículo 162:

Trabajadores de planta.

Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos.

Trabajadores que se separen por causa justificada.

Trabajadores que sean separados de su empleo.

En caso de muerte del trabajador.

En caso de jubilación del trabajador.

4.5 LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

“De la antigüedad derivan varios derechos, los cuales están consignados en la ley.

I. Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador (artículos 19 y 50, fracción II).

II. Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Cuando se dé alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 (artículo 52).

III. Vacaciones. Todo trabajador que tenga más de un año de servicios debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentado su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones, en los términos dispuesto por el artículo 76 de la Ley.”³³

IV. Constancia de servicios. Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados (artículo 132, fracciones VII y VIII).

Los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tienen derecho, en cada empresa, a que se les determine su antigüedad.

“Quien determinará la antigüedad será una Comisión compuesta por representantes de trabajadores y patronos, la cual elaborará un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad al mismo. Todo trabajador inconforme con la determinación de su antigüedad, podrá objetarla ante la Comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 158). En caso de un fallo desfavorable, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la misma Junta, bajo la forma de un procedimiento especial, regulado por los artículos 829 y 899.

³³ *Op. Cit.* nota 32, p. 235.

V. Preferencia en los ascensos. Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes; la primera, es que la misma sea definitiva y, la segunda, es que sea provisional.

En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión (escalafón ciego).

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá:

1. Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.

2. En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.

3. De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia."³⁴

En caso de que se trate de puestos de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la

³⁴ Ibidem, p. 236.

plaza.

Si existe Contrato Colectivo de Trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la ley, la forma de acreditarse la aptitud y como otorgarse los ascensos (artículo 159).

VI. Inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves. Esta disposición toma en cuenta la antigüedad; está considerando que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, es justificable la rescisión, pero solo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 y que tengan la característica de ser particularmente grave o que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

VII. Prima de antigüedad. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

“Una cuestión que se plantea, es la de saber si solo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la ley, se concluirá que solo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el Derecho del Trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio.”³⁵

³⁵ Ibidem, p. 237.

"El importe de la prima de antigüedad es de 12 días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duro la relación. La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagara la prima, será el salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble de dicho salario. La prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que no está condicionada a que prospere una determinada acción.

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; y cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos (artículo 162, III).

Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido (artículo 162, III)."³⁶

³⁶ Ibidem, p. 238.

“Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo (artículo 54).

Las causas previstas en las fracciones I. II III y V del artículo 434 de la Ley Laboral, que consignan las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos (artículo 439).

En la segunda hipótesis general, la prima de antigüedad debe pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad y el importe de la misma será entregado a las personas mencionadas en el artículo 501 en el orden de prelación que el mismo artículo dispone.

El pago de la prima de antigüedad, según jurisprudencia de la Corte, en el caso de jubilación, se debe realizar no obstante que la relación laboral haya concluido por mutuo consentimiento y el trabajador gozara de una pensión jubilatoria en su caso; la prima de antigüedad deberá pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios, pues la misma es independiente de cualquier otra prestación que le corresponda, según lo establecido en el artículo 162, VI de la Ley.”³⁷

Con respecto al problema que anteriormente se había suscitado relativo a los requisitos de pago de la prima de

³⁷ Ibidem, p. 239.

antigüedad al entrar en vigencia la Ley de 1970 y que se derivaba de lo dispuesto por el artículo quinto transitorio de la misma ley que manejaba el concepto de la no retroactividad de la ley, dicho problema es, actualmente intrascendente ya que los términos señalados por el citado artículo han transcurrido en exceso, y en virtud de ello todo lo referente a la prima de antigüedad y su pago, deberá apegarse a lo dispuesto por el artículo 162 de la ley, situación contemplada en la fracción IV del artículo quinto transitorio. Los casos previstos en la fracción V quedaron también sin efecto, dada la naturaleza del precepto transitorio y el mandato del artículo 18 de la ley que decide por el criterio más favorable para el trabajador.

Sobre la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, Néstor de Buen opina que es una ***prestación suis generis, legal y condicionada, de importe limitado.***

Considera el autor citado que no es una prestación indemnizatoria, como afirman algunos autores, ya que la misma corresponde por igual a aquellos trabajadores que han sido separados de su trabajo por una causa justificada, por lo que no puede considerarse como indemnización. Afirma que tampoco es un fondo de ahorro como lo menciona la exposición de motivos de la ley, pues el mismo supone una disminución del salario y un derecho del trabajador a recuperarlo, pero como no forma parte del salario por no ser por el trabajo, sino por el solo transcurso del tiempo, no puede considerarse ni como fondo de ahorro, ni como salario.

"El pago de la prima, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, fue reglamentado en el propio artículo 162 fracción IV, en sus tres primeros incisos, con el objeto de evitar a los patrones el problema de pagar la prima de antigüedad conjuntamente a un grupo numeroso de trabajadores que se retirara:

...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 de 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 10 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."³⁸

³⁸ Ibidem, p. 240.

4.6 LA PRUEBA DEL CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

"La Suprema Corte de Justicia ha establecido criterios respecto a la carga de la prueba en el ejercicio de la acción de pago de la prima de antigüedad, en el sentido de que en el Derecho del Trabajo subsiste el Principio General de Derecho de que quien afirma, debe probar su acción de pago de la prima de antigüedad; el actor tiene la carga de la prueba.

El anterior criterio sustentado por la Corte, no es aceptable, pues no siempre en materia laboral el que afirma debe probar; existen situaciones reconocidas en la propia jurisprudencia de la Corte, como en el caso del monto del salario, en el cual aun cuando es el trabajador el que lo afirma, el patrón es quien debe probarlo, pues es él el que cuenta con los elementos necesarios para ello. Igual sucede con el pago de la prima de antigüedad, pues el patrón es quien tiene esos elementos necesarios para probarlo, por lo que no resulta aceptable el mencionado criterio. Si el patrón tiene el contrato de trabajo a él corresponde mostrarlo."³⁹

Por otra parte, en el artículo 784, fracciones XI y XII, se atribuyó definitivamente al patrón la carga de la prueba en estos aspectos.

Más aún, la misma Corte ha sentado jurisprudencia que se contradice con el criterio que imponía al trabajador la carga de la prueba con respecto a la prima de antigüedad.

³⁹ Ibidem, p. 241.

En relación con el computo de la prima de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que para computar el monto de la misma, se tomará en cuenta el tiempo laborado y no el número de años que duró la relación laboral, pues este término pudo haber sufrido interrupciones, las cuales no deben computarse, aun cuando existe la presunción de que efectivamente se ha laborado todo este tiempo y en este supuesto corresponde al patrón demostrar que efectivamente ha habido una o más interrupciones. Ello no implica que sea válido descontar del cómputo los días festivos, los de incapacidad por riesgos de trabajo, los de descanso legales y contractuales, los comprendidos en períodos vacacionales, y aquéllos en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón aunque no labore, pues no es igual el tiempo efectivamente laborado al tiempo de servicios, que es el que la Ley dispone que debe tomarse en cuenta.

4.7 CUANTIFICACIÓN.

La Ley señala que la prestación que nos ocupa consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios, para cuyo efecto debe considerarse que de acuerdo a la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe, la Suprema Corte sostiene la procedencia de su pago proporcional, esto es, sin necesidad de que el trabajador complete el respectivo año de servicios, pues se trata de un beneficio que se incrementa con el transcurso del tiempo.

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo V, Parte SCJN

Página: 253

Tesis: 380

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.”⁴⁰

Debe entenderse que este criterio se aplica en los casos en que se cumple la condición prevista en la Ley para la procedencia de la prestación. Por ejemplo, si se considera como más adelante expondremos, que en los supuestos de separación voluntaria del trabajador la exigibilidad del pago de la prima se encuentra condicionada a que éste hubiere acumulado cuando menos quince años de servicios, de retirarse voluntariamente de su empleo con anticipación al cumplimiento de tal antigüedad, entonces carecerá de derecho a pago proporcional alguno del beneficio.

Para cuantificar el salario base para el pago de la prima de antigüedad, la Ley dispone que si la retribución

⁴⁰<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=393273&cPalPrm=PRIMA,DE,ANTIGUEDAD,PAGO,PROPORCIONAL,&cFrPrm=>

salarial del trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponda al lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

4.8 CASOS DE PROCEDENCIA.

4.8.1 Separación Voluntaria.

“Bajo este concepto se encuentran comprendidos los supuestos de renuncia al empleo, convenios de terminación voluntaria de la relación laboral, y en general todos aquellos casos de trabajadores que dejan voluntariamente de prestar servicios, sin que para ello hubieren mediado separaciones imputables al patrón declaradas así por tribunal competente.”⁴¹

Por encontrarse de manera expresa dispuesto en la Ley, los Tribunales del Poder Judicial Federal han sostenido de manera reiterada, que tratándose de separaciones voluntarias, para que los trabajadores tengan derecho al pago de la prima de antigüedad, se requiere que hayan cumplido cuando menos quince años de servicios para su patrón. A manera de ejemplo, se transcribe la siguiente clara tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte.

“Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

⁴¹ http://goodrichriquelme.com/PDF/jurisprudencia_en_materia.pdf

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

IX, Enero de 1992

Página: 108

Tesis: VI.2o. J/169

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, IMPROCEDENTE. Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario."⁴²

4.8.2 Rescisiones.

Este rubro comprende los casos de trabajadores despedidos con o sin causa, o cuando el tribunal competente declara procedente la acción de separación justificada ejercitada por el trabajador por causa imputable al patrón.

La tesis jurisprudencial de la Suprema Corte que en seguida se transcribe, sostiene que en los supuestos de rescisión de los contratos de trabajo, no es exigible el requisito de los quince años de servicios aplicable para los casos de separación voluntaria, por lo que en dichos supuestos procede pagar la prima en base al tiempo de servicios acumulado por el trabajador, sin importar su duración.

"Localización:

⁴²<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=220700&cPalPrm=PRIMA,DE,ANTIGUEDAD,EN,CASO,DE,RETIRO,VOLUNTARIO,&cFrPrm=>

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

151-156 Quinta Parte

Página: 171

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada. Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la

ley de la materia, dispone: "La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos..." esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad, no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada."⁴³

Ahora bien, a pesar de que por razones naturales cada vez es menor el número de casos de rescisiones de contratos de trabajadores con antigüedades anteriores a la fecha en que entró en vigor la Ley, se advierte que la tesis

⁴³<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243029&cPalPrm=CUANDO,NO,ES,EXIGIBLE,EL,REQUISITO,DE,QUINCE,AÑOS,DE,SERVICIOS,PARA,EL,PAGO,DE,LA,&cFrPrm=>

jurisprudencial de la Suprema Corte que enseguida se transcribe, establece que en tales casos, esto es, de trabajadores con antigüedad anterior al primero de Mayo de 1970 que sean despedidos justificada o injustificadamente o que se separen de manera procedente por causa imputable a su patrón, sólo tienen derecho al pago de la prima por el tiempo de sus servicios posterior a la mencionada fecha de iniciación de la vigencia de la Ley, por así disponerlo la misma.

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica

Página: 1125

Tesis: 51 (H)

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE-[TESIS HISTÓRICA].- Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya

invocado.”⁴⁴

4.8.3 Fallecimiento.

Los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte, de los que a manera de ejemplo se transcribe la siguiente tesis, sostienen que debe pagarse la prima con base en todo el tiempo de servicios acumulado por el trabajador fallecido, interpretando así el respectivo texto de la Ley.

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

66 Quinta Parte

Página: 56

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada

⁴⁴<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=916407&cPalPrm=CASO,DE,DESPIDO,JUSTIFICADO,TIEMPO,DE,SERVICIOS,COMPUTABLE,&cFrPrm=>

ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del orden público; esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la ley.”⁴⁵

Para el pago de la prima de antigüedad en los supuestos de deceso del trabajador, son irrelevantes las causas del fallecimiento, esto es, si se debió a riesgo de trabajo o causa natural, pues de cualquier manera procede el entero del beneficio.

La Ley refiere una prelación de beneficiarios de la prestación cuyo cumplimiento no es sustituible por la voluntad del trabajador. Conforme a tal prelación, corresponde al tribunal laboral la determinación de los beneficiarios, después de agotado el procedimiento especial que sobre el particular también se encuentra previsto en la Ley, cuyo desahogo es conveniente proponer, para evitar a los patrones el riesgo de doble pago.

4.8.4 Incapacidades Permanentes.

La Ley dispone que cuando el trabajador se encuentre afectado de alguna incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta proveniente de causas no profesionales que obliguen a la terminación de la relación laboral, tendrá derecho a que se le cubra la prima de antigüedad, en cuyo

⁴⁵<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243042&cPalPrm=PRIMA,DE,ANTIGUEDAD,POR,MUERTE,DEL,TRABAJADOR,&cFrPrm=>

caso procederá su pago conforme al tiempo de servicios, sin importar su duración.

Nuestro más alto tribunal sostiene en los términos de la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe, que el pago de la prima también procede, por analogía y mayoría de razón, cuando con motivo de una incapacidad permanente derivada de riesgo profesional, termina la relación laboral por imposibilidad en la prestación de los servicios.

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

151-156 Quinta Parte

Página: 182

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV y 54 de

la mencionada ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.”⁴⁶

4.8.5 Jubilación.

La Ley establece que la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, lo que indica que procede su pago con independencia de indemnizaciones, pensiones del seguro social e inclusive, jubilaciones contractuales.

Así lo confirma la siguiente tesis jurisprudencial de nuestro más alto tribunal:

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

91-96 Quinta Parte

⁴⁶<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243039&cPalPrm=PROVENIENTE,DE,UN,R,IESGO,DE,TRABAJO,&cFrPrm=>

Página: 111

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que, por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa, y, por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la ley laboral vigente, la cual es de orden público, y cuyo artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere ese artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".⁴⁷

⁴⁷<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243009&cPalPrm=JUBILACION,PRIMA,DE,ANTIGUEDAD,&cFrPrm=>

Sin embargo, resulta válido estipular en el contrato o plan de previsión social respectivo, que la prima de antigüedad contractual o el beneficio jubilatorio comprenden la prima de antigüedad legal, siempre que naturalmente aquéllos sean cuando menos de igual cuantía que éste. A continuación se transcribe el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte que sostiene la legitimidad de lo comentado:

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

91-96 Quinta Parte

Página: 113

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos; por tanto, si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la de la ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe estimarse improcedente, por tratarse de la misma prestación.”⁴⁸

⁴⁸<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243532&cPalPrm=PRIMA,DE,ANTIGUEDAD,POR,RETIRO,VOLUNTARIO,&cFrPrm=>

4.9 OTRAS PRESTACIONES POR ANTIGÜEDAD.

En los Contratos Colectivos de Trabajo se pueden estipular prestaciones para los trabajadores en relación con la antigüedad. Tenemos por ejemplo: otorgar una vivienda, o prestar hasta cierta cantidad de numerario, según el tiempo trabajado.

Estas prestaciones no rompen con el principio de **a trabajo igual, salario igual**, ya que son en relación con la antigüedad del trabajador, o sea, por el solo transcurso del tiempo y no por su trabajo, por lo que no forman parte del salario.

4.10 PLAZO DE RECLAMACIÓN.

“Conforme a la Ley, la acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad se extingue en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación es exigible, esto es, contado a partir del día siguiente de que la respectiva relación laboral concluya bajo las hipótesis que se han comentado anteriormente.”⁴⁹

Se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial dictada por la Suprema Corte, que confirma la aplicabilidad de la regla general del plazo anual de la prescripción, tratándose de la prestación que nos ocupa.

“Localización:

⁴⁹ http://goodrichriquelme.com/PDF/jurisprudencia_en_materia.pdf

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

127-132 Quinta Parte

Página: 109

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION, PRESCRIPCION, TERMINO Y COMPUTO. En términos del artículo 516 de la ley laboral, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y tratándose de trabajadores jubilados que reclamen el pago de la prima de antigüedad, están en posibilidad jurídica de reclamar su pago a partir del día siguiente de la fecha en que se otorgó su jubilación, puesto que la acción nace con el retiro voluntario y, por lo tanto, al advertir el trabajador que no se le liquida dicha prestación al momento de su separación, está en posibilidad de reclamar su pago, dentro del término señalado por el citado artículo 516 de la ley de la materia, pues de no hacerlo así prescribe su acción.”⁵⁰

4.11 DIFERENCIA CON LAS GRATIFICACIONES.

Resulta importante advertir que conforme al criterio de la Suprema Corte que a continuación se transcribe, debe tenerse cuidado de que cuando legalmente proceda el pago de la prima de antigüedad, los recibos de finiquito que otorguen los trabajadores refieran expresamente la cantidad materia

⁵⁰<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243034&cPalPrm=EN,CASO,DE,JUBILACION,PRESCRIPCION,TERMINO,COMPUTO,&cFrPrm=>

del pago de la misma, pues nuestro más alto tribunal sostiene que las gratificaciones no liberan del pago de la prima, a pesar de que sean de mayor cuantía que ésta.

“Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

127-132 Quinta Parte

Página: 55

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES. 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 al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de 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.”⁵¹

4.12 APLICACIÓN EN LA ACTUALIDAD DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En la actualidad, la antigüedad es objeto y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica. En la

⁵¹<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=243227&cPalPrm=GRATIFICACION,POR,SERVICIOS,PRESTADOS,NO,SON,EQUIVALENTES,&cFrPrm=>

actualidad el pago de dicha prestación es tal y como se encuentra establecido en el artículo 162 de la Ley Laboral Vigente, así de manera fría, sin ningún miramiento, y que la misma es aplicada tanto por las autoridades laborales, así como de hacerla valer por los trabajadores ante las mismas, sin poder obtener algún cambio o beneficio de la misma, por lo que es importante un cambio en la aplicación de dicho precepto legal, principalmente para buscar un beneficio a la clase trabajadora, y primordialmente para aquéllos que tienen toda una vida entregada al trabajo mismo.

4.13 ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN II.

El derecho a la prima de antigüedad, siendo el derecho del trabajo, tutelar del trabajador, se debe considerar como un derecho primordial, ya que el importe de dicha prestación es de doce días por cada año de servicios laborado por el trabajador, siendo la cantidad mínima para determinar el pago de dicha prestación, el salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble de dicho salario. Es por eso que la actuación de la autoridad laboral en ese ámbito será trabajar bajo esos parámetros para el cálculo de dicha prestación, no pudiéndose salir del mismo, es decir, la prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que no está condicionada a que prospere una determinada acción, así de simple. La hipótesis siempre será la siguiente: según el artículo 162 Fracción II.- siempre existirá un mínimo y un máximo para el cálculo de la misma, por parte de la autoridad laboral.

4.14 PROPUESTA DE REFORMA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DEL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN II.

La interpretación de la Ley Federal del Trabajo actual nos lleva a la conclusión de que todo trabajador tenga la antigüedad que fuese gozará por el tiempo laborado con un patrón del derecho al pago de una prima de antigüedad que es el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente según el tiempo que haya tenido con el mismo al momento de su pago ya que la misma se acrecentaría lógicamente en la medida en que aumente la antigüedad del trabajador.

Lógicamente criticamos el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo Vigente y proponemos una reforma en su Fracción II para que quedara plasmada de manera expresa como lo señalamos a continuación:

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

II.- Para determinar el pago de dicha prestación se tomara como base el salario que perciba dicho trabajador, al momento en que nazca el derecho del pago de la misma.

CONCLUSIONES

1.- Es en 1914 que inicia la reestructuración social del país, lo cual dio lugar entre otras, a la Ley Federal del Trabajo.

2.- La declaración de derechos sociales asentada en la Constitución de 1917, es la fuente del Derecho del Trabajo.

3.- El Derecho del Trabajo nació de la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna otorgándoles buenas condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos, etcétera.

4.- Aún cuando la Ley Federal del Trabajo constituye el marco normativo de las relaciones obrero-patronales, conteniendo disposiciones tanto para los trabajadores como para los patronos, tiene una tendencia protectora de la clase trabajadora.

5.- El afán protector de la Ley Federal del Trabajo se proyecta más hacia la clase trabajadora, en virtud de la

desigualdad natural entre los integrantes de la relación de trabajo: trabajador-patrón.

6.- Existe, dentro del cúmulo de prestaciones que regulan el Derecho del Trabajo y su legislación, una en concreto que nos interesa: la prima de antigüedad.

7.- Es importante señalar que el pago de la Prima de Antigüedad debe hacerse independientemente del pago de las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador, llámense vacaciones, prima vacacional, aguinaldo u otra prestación devengada por el mismo, ya que esta prestación (Prima de Antigüedad) se debe considerar como un premio a la perseverancia de la clase trabajadora por la mano de obra invertida durante todo ese tiempo. Todo lo anterior nos hace considerar injusto, que dicha prestación se pague como está establecida actualmente en la ley laboral vigente, que señala un mínimo y un máximo claramente, en su artículo 162 fracción II, y 485 y 486 de la misma Ley.

8.- En muchos casos, los trabajadores con 15 o más años de servicio para un mismo patrón, al momento de separarse de su centro de trabajo gozan de un salario mayor al doble señalado como tope para calcular la prima de antigüedad, lo cual no favorece a la cantidad que les corresponde por este concepto.

PROPUESTAS

Como consecuencia de la investigación realizada, proponemos lo siguiente:

PRIMERA. El pago de la Prima de Antigüedad debe considerarse como un incentivo a la clase trabajadora ya que como lo marca la propia ley, uno de los requisitos fundamentales para tener derecho a ella es haber cumplido 15 años de servicios laborando con un mismo patrón, sin importar que el trabajador se separe por causa justificada o injustificada; por lo tanto dicho pago deberá calcularse sobre el salario real que perciba dicho trabajador al momento en que se actualice la hipótesis normativa; de modo que el artículo 162 fracción II de la Ley Federal del Trabajo habría de quedar como sigue:

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

...II.- Para determinar el pago de dicha prestación se tomara como base el salario que perciba dicho trabajador, al momento en que nazca el derecho del pago de la misma.

Texto Vigente.	Texto Propuesto.
<p>Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;</p> <p>II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;</p>	<p>Artículo 162.- Los Trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;</p> <p>II.- Para determinar el pago de dicha prestación se tomara como base el salario que perciba dicho trabajador, al momento en que nazca el derecho del pago de la misma.</p>

SEGUNDA. El artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo deberá ajustarse al texto propuesto para el artículo 162, quedando como sigue:

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo; sin

embargo, tratándose de la prevista en el artículo 162, se seguirá lo dispuesto en el artículo 486 de esta misma ley.

Texto Vigente.	Texto Propuesto.
<p>Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.</p>	<p>Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo; sin embargo, tratándose de la prevista en el artículo 162, se seguirá lo dispuesto en el artículo 486 de esta misma ley.</p>

TERCERA. El artículo 486 de la ley en comento, habrá de quedar como a continuación se indica:

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.

Tratándose de la indemnización correspondiente a la antigüedad del trabajador, su cálculo se basará en el salario que esté percibiendo al momento de separarse de su centro de trabajo.

Texto Vigente.	Texto Propuesto.
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Tratándose de la indemnización correspondiente a la antigüedad del trabajador, su cálculo se basará en el salario que esté percibiendo al momento de separarse de su centro de trabajo.</p>

BIBLIOGRAFÍA

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto; "Derecho del Trabajo"; Tomo I; Primera Edición; Editorial Ista; México; Año 1989.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; "Derecho del Trabajo"; Primera Edición; Editorial Oxford; México; Año 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar; "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano"; Segunda Reimpresión; Editorial Trillas; México; Año 1997.

DÁVALOS, José; "Derecho Individual del Trabajo"; Decimoséptima Edición; Editorial Porrúa; México; Año 2008.

DE LA CUEVA, Mario; "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo"; Tomo 1; Decimonovena Edición; Editorial Porrúa; México; Año 2003.

DELGADO MOYA, Rubén; "El Derecho Social del Presente"; Primera Edición; Editorial Porrúa; México; Año 1977.

GARCÍA FLORES, Jacinto; "Fundamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"; Primera Edición; Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Año 1998.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco; "La Prima de Antigüedad"; Novena Edición; Editorial Pac; México; Año 1993.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo; "Derecho Social en México a Inicio del siglo XXI"; Primera Edición, Editorial Porrúa; México; Año 2007.

TRUEBA URBINA, Alberto; "Derecho Social Mexicano"; Primera Edición; Editorial Porrúa; México; Año 1906.

LEGISGRAFÍA

Ley Federal del Trabajo; México; Editorial McGraw-Hill/
Interamericana; 2005, Cuarta edición.

LINKOGRAFÍA

Ley Federal del Trabajo.

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/165.htm>

Evolución del Derecho del Trabajo en México.

<http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>.

Antecedentes de la Seguridad Social.

<http://www.monografias.com/trabajos17/antecedentes-seguridad-social/antecedentes-seguridad-social.shtml>.

La Jurisprudencia en la Materia de Prima de Antigüedad.

http://goodrichriquelme.com/PDF/jurisprudencia_en_materia.pdf