

UNIVERSIDAD LATINA S.C.
CAMPUS SUR
INCORPORADA A LA UNAM

LICENCIATURA
EN DERECHO

TÍTULO DE LA TESIS:
ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD COMO PARTE INTEGRANTE
DEL SALARIO

ASESORA:
MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO

NOMBRE DEL ALUMNO:
FERNANDO VÁZQUEZ CRUZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios, gracias por darme la vida y permitirme llegar a este momento deseado

A mis padres Cristina Irma Cruz López y Fernando Rodrigo Vázquez Delgadillo, por haberme dado oportunidad de estar en este mundo y apoyarme hasta este momento importante.

A mis compañeros de trabajo, que me apoyaron para terminar este proyecto, Aarón Gerardo Rodrigo Trujillo Moreno y Francisco Javier Jiménez Rodríguez, quienes me apoyaron incondicionalmente para poder concluir este reto profesional.

A mis hermanos Diana, Carlos, Franco, así como a Adriana Vázquez por el apoyo durante la realización de este trabajo.

A mi maestra María del Rosario Ramírez Castro por haberme apoyado y orientado para la realización de este trabajo, gracias por su comprensión.

A toda mi familia, gracias por haberme apoyado.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL PAGO DE LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD COMO PARTE INTEGRANTE
DEL SALARIO
Índice

	Página
Introducción	I
 CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES 	
1.1 Concepto y Elementos de la Relación Laboral	1
1.1.1 La relación de trabajo	2
1.1.2. Elementos subjetivos de la relación laboral	8
1.1.3 Elementos objetivos de la relación laboral	15
1.1.4 Condiciones de trabajo	17
1.1.5 Jornada de trabajo	18
1.1.6 El salario	20
1.1.7 Reparto de utilidades	22
1.1.8 Vacaciones	24
1.1.9 Derechos de preferencia y antigüedad	25
1.2 Obligaciones y Derechos en La Relación Laboral	27
1.2.1 Obligaciones y derecho del Trabajador	27
1.2.2 Obligaciones del patrón	30
1.2.3 Terminación de la relación laboral	35
1.2.3.1 Terminación por causas imputables a las partes	36
1.2.3.2 Terminación por causas no imputables a las partes	38
Pre conclusión	40

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 Antecedentes mundiales	42
2.1.1 Edad antigua	42
2.1.2 Edad media	44
2.1.3 Edad moderna	46
2.1.4 Época contemporánea	50
2.2. Antecedentes en México	52
2.2.1. Época prehispánica	52
2.2.2 Época Colonial	53
2.2.3 Época independiente	54
2.2.4 Época revolucionaria y actualidad	56
Pre conclusión	59

CAPÍTULO 3

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO DERECHO

3.1 Fundamentos de la prima de antigüedad	60
3.1.1 Fundamento legal	60
3.1.2 Fundamento Constitucional	62
3.1.3 Interpretación jurídica en México	64
3.1.4 Objeto de la prima de antigüedad	69

3.2 Elementos de la prima de antigüedad	72
3.2.1 Sujetos que tienen derecho a la prima de antigüedad	72
3.2.2 Sujetos obligados al pago de la prima de antigüedad	75
3.2.3 Forma de pago	77
Pre conclusión	82

CAPÍTULO 4 FUNDAMENTACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

4.1 Justificación en el pago de la prima de antigüedad	83
4.1.1 Desde el punto de vista económico	84
4.1.2 Desde el punto de vista moral	88
4.1.3 Desde el punto de vista social	89
4.1.4 Desde el punto de vista jurídico	92
4.2. Necesidad de reformar el pago de la prima de antigüedad	93
4.2.1 El derecho del trabajador de percibir la prima en cualquier tiempo	94
4.2.2 Necesidad de conservar el espíritu social de nuestra constitución	95
4.2.3 El derecho del trabajador para recibir un salario digno	97
4.2.4 Necesidad de aumentar la prima de antigüedad	98
Pre conclusión	100

Conclusiones

Bibliografía

INTRODUCCIÓN.

Una de las disciplinas de mayor importancia dentro de los derechos sociales, es el Derecho del Trabajo, el cual tutela las garantías colectivas de la clase trabajadora, que como es sabido siempre ha sido desprotegida y sujeta a abusos por parte de los patrones e industriales; por ello este tipo de garantías se elevó a rango constitucional (artículo 123), formando parte de los denominados derechos difusos.

Dentro de la gama de garantías que tutelan derechos esenciales de los trabajadores, mismos que son de orden público, irrenunciables e inembargables, entre otras, se encuentra el pago de la prima de antigüedad, la cual constituye una compensación o retribución que el patrón debe dar al trabajador, en proporción a los años en que ha prestado sus servicios, atendiendo a que derivado de ello, el trabajador ha contribuido al mantenimiento y desarrollo de la empresa, por lo que debería ser justa esa retribución.

Esta retribución no debe ser condicionada y debe entregarse en cualquier momento e independientemente del motivo por el cual se haya retirado el trabajador, además de que el pago de la prima de antigüedad debe institucionalizarse y preverse de manera expresa en nuestra Carta Magna, ya que únicamente se regula en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Las formas en que retardan el pago de la prima de antigüedad, han sido puestas por los propios patrones, alegando que afecta a la productividad de las empresas; cuando se institucionalizó fue mediante la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en su exposición de motivos determinó que la prima de antigüedad contiene un fin, independientemente de cualquier otra prestación, equiparado a la caja de ahorro; contiene un fin indemnizatorio con el cual no estoy de acuerdo, pues debería ser considerado como una prestación independiente única, que no puede ser comparada a cualquier otra figura jurídica que se observe en el Derecho del Trabajo; tiene una motivación única por lo que debe regularse expresamente.

En el primer capítulo se establecerá el marco teórico esencial y básico para comprender lo que significa el Derecho del Trabajo, la relación laboral, así como las garantías mínimas de que debe disfrutar un trabajador, para determinar la naturaleza de la prima de antigüedad, lo que consideramos esencial para conocer la figura jurídica que estudiaremos y trataremos en este trabajo.

En el capítulo segundo veremos antecedentes históricos, de cómo esta disciplina jurídica laboral ha nacido y evolucionado, ya que es relativamente nueva a comparación de otras, como el Derecho Civil o Penal, motivo por el cual determinaremos la naturaleza de esta disciplina desde el punto de vista histórico para ver cómo es que la prima de antigüedad surgió como un derecho legítimo de los trabajadores.

En el tercer capítulo estudiaremos la prima de antigüedad. Qué tipo de derecho es, cómo está regulado en nuestro derecho positivo y en qué casos los trabajadores tienen derecho a su pago, es decir, estudiaremos nuestro objeto específico.

En el último capítulo veremos cuál es la fundamentación esencial de la prima de antigüedad y porqué es un derecho esencial para los trabajadores; por último veremos el motivo porqué debe constituirse como un derecho incondicional, como una garantía que debe ser elevada a constitucional de manera expresa.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES.

Es necesario que expliquemos los conceptos esenciales que dan origen a nuestro objeto de estudio: La prima de antigüedad, que nace a raíz de la relación de trabajo, como un derecho fundamental, para ello debemos primero estudiar el concepto trabajo y la relación de trabajo como tal; siendo un derecho de todo individuo esencial para su subsistencia. Es importante conocer esta figura jurídica, así como su composición y consecuencias.

1.1. CONCEPTO Y ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, define la relación de trabajo como: *“cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*.

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se origina a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato laboral o en la mayoría de las veces de manera verbal.

Los elementos esenciales en una relación laboral, son los siguientes:

1) La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual).- Implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción III del Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, estos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

2) La subordinación.- Es el principal elemento, su característica esencial, implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador. La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente.

3) El pago del salario.- Establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, *“es la contraprestación por el trabajo prestado”*, es decir, el pago de un salario o la justa retribución que menciona el Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: *“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”*.

1.1.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO

El Maestro Néstor de Buen, señala que: “a) Hecho jurídico, es todo aquel acontecimiento natural que produzca consecuencias jurídicas (embarazo, incapacidad, nacimientos.); b) El acto jurídico, lo constituye toda conducta humana que produce consecuencias de derecho, sin la necesaria concurrencia de la voluntad (delitos, faltas administrativas.), y eventualmente esta última puede jugar con los individuos, siendo que su presencia puede alterar las consecuencias de derecho en su favor o contra el autor; c) El acto jurídico en sentido estricto, constituye la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de efectos materiales, a los que la ley les atribuye consecuencias jurídicas. (sustitución del patrón, responsabilidad patronal solidaria, posesión de derechos laborales.); d) El acto debido, es toda manifestación de voluntad, que resulta del cumplimiento de una norma legal o un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma jurídica, e) El acto necesario, es la manifestación de voluntad para producir determinadas consecuencias jurídicas y se actualiza como resultado de una exigencia material inaplazable (paro de labores por exceso de producción.); f) Negocio jurídico. Se traduce en la manifestación de la voluntad dirigida específicamente a la producción de determinados efectos jurídicos, previstos en el ordenamiento legal, aunque de poca frecuencia en el derecho del trabajo; y siendo posible pero excepcionalmente,

que ambas partes en un contrato de trabajo pacten en igualdad de circunstancias las condiciones del mismo, esto debido a la desigualdad existente en condiciones de las partes; g) Los actos procesales privados, son los actos dirigidos a la aplicación del estatuto sindical, mediante la decisión mayoritaria de miembros de un sindicato, con la finalidad de suspender sus derechos o expulsión definitiva de miembros, mediante la observación de las garantías de legalidad y audiencia, o bien, de acuerdo a la suspensión o expulsión de un socio sindical”.¹

Por todo lo anterior, podemos decir que el acto laboral, prominentemente, es jurídico, puesto que tendrá consecuencias dentro de nuestra materia, siendo que estos actos son regulados por nuestra legislación, en virtud del carácter social y tutelar de nuestro derecho hacia los trabajadores. Así se desprende que el acto jurídico, sacrifica el principio de la autonomía de la voluntad en beneficio de la colectividad laboral.

Además el acto jurídico no constituye la relación laboral ni tampoco es el contrato, ya que el acto jurídico laboral, como tal, puede darse de manera individual y tener consecuencias jurídicas, repercutiendo en la relación de trabajo. Como lo menciona el Maestro Néstor De Buen, el elemento básico de todos los contenidos jurídicos, no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica.²

Entonces, si la relación jurídica no constituye un acto jurídico, debemos descubrir cómo ésta se encuentra estructurada. Al respecto el autor Savigny, expone que la relación jurídica es una vinculación entre dos o más personas, determinada por una norma jurídica. Por su parte el Maestro Néstor de Buen menciona que “toda relación jurídica se encuentra prevista por una norma”.³ Es cierto que la relación jurídica de manera hipotética se encuentra regulada en una norma.

¹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Porrúa. México, 1990, Porrúa. p. 324.

² Ibidem. p. 326.

³ Ibidem. p. 327.

Anteriormente la relación laboral se encontraba regulada dentro del Derecho Civil, y hasta que surgió el Derecho del Trabajo, que le dotó de sus aspectos y caracteres propios.

Asimismo se le quiso encasillar dentro de los contratos típicos civiles, de manera puramente contractual. En este sentido, en el Código de Napoleón, en sus artículos 1780 y 1781, relativos al capítulo de arrendamiento de domésticos y obreros, se quiso encuadrar la relación de trabajo como un arrendamiento, siendo ya que el trabajador se comprometía a trabajar durante un tiempo a otra persona ya sea física o moral, por el pago proporcional en tiempo de un salario.

Por su parte el Maestro Mario Carnelutti,⁴ trató como una analogía el trabajo con el contrato de suministro de energía eléctrica, en el que se supone que el trabajador vendía su energía a cambio del precio (salario).

Así también, con base en la teoría de la sociedad, figurando como principales exponentes los Maestros Valverde en España y Chatelain en Francia, quienes señalan que existe una aportación común por las partes, en tanto el patrón aporta el capital, su conocimiento, talento organizador y espíritu de iniciativa, siendo que el trabajador aporta la fuerza, trabajo, actividad intelectual y su industria. Ambos participan en los resultados, por lo que pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa.

Por último, tenemos la teoría del mandato, que menciona el autor Mario de la Cueva, la cual consistía en que el trabajador realizaba diversos actos a nombre del patrón, a fin de sostener la empresa.⁵

4 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2007. p. 503.

⁵ Ibidem. p. .532.

Como se puede observar ninguna de las anteriores teorías toma en cuenta que el objeto de trabajo no lo constituye un bien mueble o inmueble, sino que la propia actividad del trabajador, estas teorías contractuales no pueden pretender reducir la relación de trabajo a un solo acto jurídico y después deshacer consecuencias que usualmente se producen en estos tipos de contratos, cuya naturaleza de la relación de trabajo no las constituye, en virtud de que la energía del trabajador es parte del cuerpo humano, lo cual no está sujeto al comercio; asimismo, el trabajador sólo realiza la actividad que el patrón ordena y el primero no puede decidir en el destino de la empresa, ni participa en igualdad de circunstancias del beneficio de la misma, por lo que no se da una sociedad ni un mandato, siendo que dichas teorías resultan rebasadas y anacrónicas.

Asimismo, el Maestro Mario de la Cueva define la relación de trabajo como: *“la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos de los contratos colectivos, y contratos ley y de sus normas supletorias”*.⁶

De esta manera la relación de trabajo emana de la prestación de un trabajo subordinado, lo cual determina la consecuencia jurídica de las normas del derecho de trabajo, creando una objetiva situación jurídica que no existía con anterioridad. La prestación de trabajo proviene directamente del trabajador y las consecuencias jurídicas las establece la ley, en función de la naturaleza del Derecho del Trabajo que determina los mínimos de condiciones y beneficios que un trabajador debe recibir durante la relación de trabajo, dichos beneficios son irrenunciables.

Aunado a lo anterior, el Maestro Mario de la Cueva menciona que no necesariamente debe haber un acuerdo de voluntades entre las partes para que nazca la relación jurídica, sino que con el solo hecho de que se actualice el supuesto

⁶ Ibidem. p. 516.

de la prestación del trabajo subordinado, se establece la relación contractual con todas sus consecuencias legales; así, ese acuerdo de voluntades no puede modificar las garantías mínimas establecidas para los trabajadores.⁷

En este sentido, de acuerdo con el Maestro Néstor de Buen, el acto generador de la relación laboral puede ser un contrato, puesto que de conformidad con los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para el Distrito Federal del año 2011, los contratos son convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos.

Podremos afirmar que este sí puede ser un acto generador de la relación laboral, aun y cuando a nuestro parecer no es el único entendiendo que la relación puede iniciarse técnicamente sin que el propio trabajador pueda concebirla, ya que basta con que el trabajador se coloque en la situación de subordinación a cambio de un salario, independientemente del nombre que se le haya dado a la relación o acto generador de la mismas, por tanto, ambas partes pueden denominarlo de cualquier otra manera (compra-venta, alquiler.), pero al actualizarse estos supuestos, se da nacimiento a la relación de trabajo con todas y cada una de sus consecuencias jurídicas.

Lo anterior se sustenta en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

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

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

Estamos de acuerdo que se puede realizar un contrato de trabajo, pero nunca darse la relación laboral como tal, aun y cuando subsisten las obligaciones acordadas. La ley laboral protege un acuerdo de voluntades, al trabajo mismo y que

⁷ Ibidem. p. 517.

no trata de asegurar un intercambio de prestaciones sino de asegurar la salud y la vida del hombre, así como proporcionar al trabajador una existencia decorosa⁸.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, limita en mucho el concepto antes citado, ya que sólo la define como cualquier acto que le dé origen a la prestación de un trabajo subordinado de una persona a otra persona, mediante el pago de un salario, siendo dos los elementos esenciales de dicha relación: la subordinación y el pago de un salario.

En nuestro concepto, este derecho también protege a la familia del trabajador, en todos sus aspectos, ya que todo beneficio al trabajador significa también un beneficio a su familia.

Podemos concluir que lo esencial de la relación laboral, lo constituye la subordinación del trabajador hacia al patrón para realizar su trabajo; esa subordinación solo durará mientras subsista la jornada de trabajo, o el tiempo que el trabajador preste sus servicios al patrón, a cambio de un salario.⁹

Podemos añadir que la relación de trabajo no se constituye por un solo acto; claro está que puede un acto dar origen a dicha relación que sostiene y dura de manera permanente, siendo que la relación laboral se constituye por los diversos actos de convivencia entre empleador y empleado, lo cual se encuadra en el supuesto jurídico establecido en nuestra ley, ya que el Derecho Laboral al revestir su carácter social es irrenunciable para la clase que protege.

Cabe reafirmar que la relación laboral se constituye por la sola presencia del trabajo, entendiéndolo como toda aquella actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo), y que sea prestada de manera subordinada, a cambio de una remuneración denominada salario.

⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Primer Curso. Porrúa. México, 1991. p. 105.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 521.

1.1.2. ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Entendemos como elementos subjetivos a todos aquellos individuos que intervienen en la relación de trabajo; entonces, partimos de que por regla general la relación laboral se establece por dos personas.¹⁰

Sin embargo podemos decir que en la relación de trabajo intervienen tres sujetos: el trabajador, el patrón, y el Estado. Los dos primeros intervienen de manera activa y directa en la relación laboral; el tercero es un tutor de los derechos establecidos por la ley, que deben concretarse en la relación de trabajo. Éste último también se encarga de establecer que sean obedecidos, respetados y aplicados; asimismo, interviene resolviendo controversias que se susciten por los sujetos activos dentro de la relación laboral, por medio de los órganos establecidos por el Estado.

Cabe mencionar que para que una persona establezca e intervenga en determinadas relaciones de trabajo, debe gozar de capacidad de ejercicio. Existen dos tipos de capacidad: la capacidad de goce, siendo que el individuo está en aptitud de tenerla desde el momento mismo en que es concebido (artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal: *La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código*), y consiste en que la persona ya tiene Derecho a disfrutar de todas aquellas garantías que otorga nuestro Derecho por el solo hecho de ser un individuo de la especie humana, es decir, incluso aun y cuando no sea un infante viable goza de la protección de nuestras leyes.

Por otro lado, está la capacidad de ejercicio siendo la aptitud de una persona para que pueda y tenga la capacidad de ejercer sus derechos y obligaciones. Esta capacidad se adquiere por medio de la emancipación; aun y cuando en materia

¹⁰ Ibidem. p. 436.

laboral no se cumpla con la mayoría de edad (dieciocho años), sí pueden trabajar con la autorización de su tutor, por el cual los menores, por conducto de sus tutores o representantes pueden establecer las condiciones de la relación laboral (menores de dieciséis años, pero mayores de catorce años).

Así para iniciar una relación de trabajo que los sujetos tengan capacidad para obligarse, y los que intervienen forzosamente deben responder a lo que se obligaron, con respeto a los ordenamientos legales en materia laboral.

En el campo del Derecho del Trabajo, en la relación de trabajo las partes se obligan e intervienen respetando todo lo preceptuado por nuestra Carta Magna, por lo que no pueden rebasar los parámetros establecidos por ésta, como garantías mínimas del trabajador.

Sujeto que interviene en la relación de trabajo; en primer término se encuentra el trabajador, mismo que de conformidad con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, *“es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado”*.

Al respecto el Maestro Alberto Briceño Ruiz, menciona que trabajador es: *“la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado”*¹¹; recalcando y generalizando toda actividad bajo el vocablo de servicio, globalizando todo tipo de servicio subordinado.

Para el Maestro José Dávalos,¹² menciona que el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a toda persona que se coloque en el supuesto establecido por la ley, que sólo puede ser la persona natural o física y no una persona moral.

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. Mexico, 1987. p. 44.

¹² DÁVALOS MORALES, José. Op cit. p. 90.

Visto lo anterior, concluimos que el trabajador es una persona física (individuo), que tiene la capacidad para obligarse y puede desarrollar el trabajo que se le requiera.

Nuestra doctrina de la Ciencia del Derecho del Trabajo, así como la legal, entiende al trabajador como al ser humano que se encuentra en desventaja frente a otra persona (patrón), al que se debe tutelar por sus derechos, independientemente de su raza, religión, sexo, con sus restricciones y cualidades.

Esta persona realiza un trabajo, entendiéndose a éste como toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, o actividad económica, y que puede ser tanto de carácter intelectual como de carácter físico. El trabajo implica necesariamente un derroche de energía, en cualquiera de estas dos modalidades de actividad.

Este trabajo debe ser subordinado, puesto que dentro de su actividad el trabajador se encuentra bajo las órdenes del patrón; claro está que el trabajador se subordina a las órdenes del patrón, a su voluntad, pero con los límites que la propia ley disponga, por lo que el poder de mando del patrón sólo se limita a las actividades que sean propias a la naturaleza de la labor a desarrollar, y solamente durante el tiempo establecido para la jornada de trabajo, ya que al término de ésta, el trabajador queda completamente independiente de esas órdenes.

Se entiende como trabajo personal subordinado, al que el trabajador está obligado para ello, pero dicha obligación no puede transmitirse de persona a persona ni a los familiares del trabajador.

Nuestro Derecho del Trabajo ha clasificado diferentes tipos de trabajador, siendo los siguientes:

I) Trabajador de planta: es quien presta sus servicios de manera normal, necesaria y de manera permanente; es el llamado trabajador indefinido, y se le considera de planta desde el momento en que entra a prestar sus servicios, en virtud de un contrato por tiempo indefinido o por tiempo indeterminado.

II) Trabajador temporal: es aquel que por ausencia temporal del trabajador de planta, lo sustituye en el desempeño de sus labores, por lo que su trabajo no es fijo sino provisional, es el trabajador llamado interino, ya que se debe respetar el principio de estabilidad en el empleo del trabajador de planta.

III) El trabajador eventual: es el que presta servicios que normalmente la empresa o el patrón no realizan, sino en casos excepcionales, y que sólo presta sus servicios mientras dure esta fuente de trabajo.

IV) El trabajador a destajo: es aquel a quien se le remunera por unidad de obra, o bien, por la cantidad de trabajo que haya realizado, sin importar el tiempo dentro del cual lo haya realizado.

V) El trabajador de confianza: se encuentra definido en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, y es quien desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro del establecimiento o empresa.

Este ultimo tipo de trabajador dentro de nuestro derecho adolece de restricciones, entre las que se encuentran el no poder pertenecer a ningún sindicato; se les puede despedir sin responsabilidad para el patrón y por las causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley antes citada, por mencionar algunas; y, en general, cuando exista algún motivo razonable para la pérdida de la confianza, no operan en el escalafón, entre otras restricciones.

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

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

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

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

...

Asimismo, de conformidad con el artículo 9 de nuestra Ley, la categoría de trabajador de confianza “*depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto*”, aun y cuando la institución del trabajador de confianza no tiene base constitucional alguna, por lo que se considera por nosotros su desaparición como viable.

Por otro lado, quien también interviene en la relación laboral es el Patrón, siendo sujeto activo. El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón “*como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*”.

De la definición legal se desprende que el patrón es una persona física en cuanto tiene capacidad para poder contraer derechos y obligaciones de *motu proprio*; es una persona moral, que está constituida por un grupo de individuos que persiguen un mismo fin, con personalidad y patrimonio jurídico propios e independientes.

El patrón es quien utiliza el servicio o servicios de uno o varios trabajadores, es decir, este va a contratar el trabajo subordinado de los trabajadores, y a cambio debe otorgarles una remuneración (salario).

El patrón posee los medios de producción, como el activo que utiliza para la adquisición de los implementos y materias primas, así como para el pago de los salarios a los trabajadores (capital), también posee los medios de producción que lo constituyen, los implementos necesarios para poder realizar la producción y el trabajo (herramientas, maquinas, establecimientos), dichos implementos conforman a la empresa, entendiéndose por empresa la “*unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios*”, como lo establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de este rubro, destacamos la presencia del representante del patrón, quien se presenta cuando el patrón no puede realizar en forma directa las actividades de dirección y administración propias. El representante es una especie de mandatario patronal, puesto que es la persona física, que en virtud de la naturaleza de sus actividades en la empresa y conforme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, “*son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración dentro de la empresa*”.

Cabe mencionar que en el inicio de la relación de trabajo, puede intervenir el intermediario, que nuestra ley lo define como “*la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón*”, en el artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, también se prescribe que son considerados patrones, con todas las obligaciones inherentes al mismo, aquellas “*empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con todos aquellos elementos propios, suficientes para cumplir sus obligaciones que deriven de las relaciones de sus trabajadores*”, o bien, sean solidariamente responsables de las obligaciones que sean contraídas con el patrón.

Por último, el Maestro Eduardo García Máynez define al Estado, como: la organización jurídica de una sociedad bajo el poder de dominación que se ejerce en determinado territorio.¹³

¹³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. México. 2010. p 98.

En este sentido, el Estado como tutor de esos derechos que están consagrados en nuestra Carta Magna y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, los aplica, verifica su observancia y cumplimiento por conducto de los órganos establecidos por la ley para ello, tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión social, órgano centralizado de la Administración Pública Federal. El Estado se constituye como la máxima autoridad en materia del trabajo, puesto que organiza y da vida a todos los demás organismos dentro de su escala jerárquica

También está la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que es un organismo de apoyo a los derechos de los trabajadores, regulado por la Ley Federal del Trabajo (artículos 530 a 536 de la Ley Federal del Trabajo). Se suma también el Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (artículos 537 a 539-F de la Ley Federal del Trabajo). Los artículos 540 a 550 de la misma ley, observa la Inspección del Trabajo, órgano de vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones de orden laboral.

En nuestro sistema jurídico, también encontramos la Comisión Nacional de Salarios mínimos y la Comisión Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 575 a 590 de la Ley Federal del Trabajo).

Por último, debemos mencionar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son órganos colegiados integrados, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del Estado, fungiendo éste último como presidente de la misma. Su fundamento legal se encuentra en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, dividiéndose a la vez en Juntas Locales o Federales, dependiendo de la clase de patrón de que se trate. (Apartados “A” o “B” del artículo 123 de nuestra carta Magna).

A las Comisiones les compete conocer de asuntos y controversias de las ramas industriales, empresas y demás que se encuentran mencionadas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y sobre conflictos laborales entre dos o más entidades federativas y están dotadas de jurisdicción territorial; en cambio a las

Juntas les compete conocer de asuntos, así como de controversias laborales que no están expresamente mencionadas en el artículo antes citado.

Las Juntas son órganos de carácter administrativo, ya que dependen del ejecutivo, pero con facultades jurisdiccionales.

1.1.3. ELEMENTOS OBJETIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Entendemos como elementos objetivos a todas aquellas características que deben siempre estar presentes en la relación jurídico laboral, y por lo general conforman a los elementos esenciales que deben estar presentes en el contrato o en la relación laboral, particularmente en el negocio jurídico, lo cual menciona el Maestro Néstor de Buen,¹⁴ aclarando que al contrato lo concebimos como el acuerdo de voluntades para crear o transferir obligaciones, y entre las cuales mencionaremos las siguientes:

Por un lado, se encuentra el consentimiento que puede definirse como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo.¹⁵ Este consentimiento se puede expresar de manera verbal, es decir, cuando lo hacen de viva voz sin asentarlo en un documento, o bien, puede ser escrita cuando efectivamente ese acuerdo de voluntades se asienta o hace constar en un instrumento; por otra parte puede ser expreso o tácito: siendo expreso cuando proponen y aceptan mutuamente las condiciones sin equivocación y de manera clara, y es tácito cuando las partes realizan una serie de hechos que presuponen la aceptación y ejecutan los actos relativos a ese acuerdo de voluntades.

Como ya se menciona, puede haber ausencia de consentimiento expreso, porque sólo al actualizarse la situación de la prestación de un trabajo subordinado, se establecen las consecuencias de derecho. De conformidad con Baltasar Cavazos

¹⁴DE BUEN, NESTOR. Op. cit. Tomo I. p. 485.

¹⁵ Ídem.

y Néstor de Buen,¹⁶ basta el acuerdo de voluntades, y es suficiente éste para crear los derechos y obligaciones relativos a la relación laboral, sin que se integre esta en un contrato escrito, puesto que la relación de trabajo se da con la subordinación en el servicio.

Además encontramos que debe haber un objeto, que podemos dividir en: objeto directo, el cual consiste en la creación o transmisión de obligaciones relativas a la relación jurídica, y el objeto indirecto que es la cosa o conducta sobre la que radica la obligación, teniendo éste un contenido material.

Cabe mencionar que el objeto debe ser posible y lícito, es decir, que no esté prohibido por la ley y que sea posible de realizarse por las partes, tales como la realización de un trabajo acorde con las posibilidades del trabajador, de acuerdo con su naturaleza, aunado a que el patrón se encuentre posibilitado a cumplir con sus obligaciones correlativas al trabajo.

A decir de el Maestro José Dávalos,¹⁷ podemos mencionar como elementos objetivos específicos de la relación laboral: la prestación de un trabajo subordinado personal, siendo que creemos que el trabajo subordinado está de más, toda vez que el trabajo tiene como elemento esencial la cualidad de subordinación del trabajador para con el patrón.

Desde otra perspectiva, encontramos el pago de un salario, y que de acuerdo a nuestro artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se define como *“la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

¹⁶ Ibidem. p. 486.

¹⁷ DÁVALOS MORALES, José. Op cit. p. 106.

1.1.4 CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral, en concepto del Maestro José Dávalos.¹⁸ Para el Maestro Mario de la Cueva, son “*el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico*”,¹⁹ las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “*las condiciones de trabajo en ningún momento deben ser inferiores a las fijadas por la ley y deben proporcionarse en atención a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales*”; luego entonces, se desprende el principio de igualdad para gozar de estas condiciones, asimismo, efectivamente constituyen éstas el mínimo de garantías que tienen los trabajadores para el goce de las mismas y marcan los límites de los patronos en este rubro.

El Maestro Mario de la Cueva,²⁰ divide las condiciones de trabajo en: individuales, siendo aquellas con las que benefician a cada trabajador en lo personal, y colectivas, que son las que protegen la salud y la vida de los trabajadores que componen un conglomerado y condiciones de trabajo de carácter colectivo social, y son las que disfrutan los trabajadores en general.

Por tanto, dichas condiciones no deben ser mínimas a lo que establece la ley, pero sí pueden ser superiores a éstas, a beneficio del trabajador, y éstas se pueden modificar de conformidad con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, acudiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por cualquiera de las partes.

¹⁸ Ibidem. p. 179.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. Tomo I. p. 266.

²⁰ Ibidem. p.268

1.1.5 JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo la define como: *"La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"*. En relación a esta definición legalista, el Maestro Baltasar Cavazos Flores menciona que dicha definición es incorrecta, señalando que: *"es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él"*.

En conclusión, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra dentro de los parámetros de tiempo fijado por las partes, ya que aun y cuando no haya trabajo, si el trabajador está a disposición del patrón, éste tiene derecho al pago de su salario en la jornada respectiva y si exceden esos parámetros establecidos por la jornada de trabajo, formarán parte de la jornada extraordinaria de trabajo.

La jornada de trabajo se puede clasificar,²¹ en:

- a) Jornada diurna: comprende entre las 6 y 20 horas (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo), con duración máxima de ocho horas.
- b) Jornada nocturna: comprende de las 20 a las 6 horas del día con duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).
- c) Jornada mixta: comprende parte de las dos anteriormente citadas, siempre que el tiempo nocturno no sea mayor de tres horas y media, si comprende tres horas y media o mas se reputara como jornada nocturna, y su duración máxima ser de siete horas y media.

²¹ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 185.

d) Jornada reducida: es aplicable a menores de 16 años y debe ser de 6 horas distribuida en periodos de tres con intermedios de una hora (artículos 177 y 221 de la Ley Federal del Trabajo).

e) Jornada especial: es la acordada por las partes en la relación con respecto al máximo legal.

f) Jornada indeterminada: es aplicable a los trabajadores domésticos (artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo).

g) Jornada continúa: no está definida por la ley, y sólo se menciona que se conceden al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, y luego se integrará a la jornada de trabajo (artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo).

h) Jornada discontinua: que es la que se interrumpe durante las horas de reposos o comidas (artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo).

i) Jornadas de emergencia: son las que realiza el trabajador en situaciones de riesgo o siniestro en que peligre la vida del trabajador, sus compañeros o del patrón o de la empresa en su estabilidad.

j) Jornada extraordinaria: esta se prolonga por circunstancias extraordinarias, pero no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo).

1.1.6 EL SALARIO

Como dijimos anteriormente, el salario es un elemento objetivo de la relación laboral, por lo que es un elemento indispensable de la relación de trabajo. En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se define como *“la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

El Maestro Alberto Briceño Ruiz,²² menciona que el salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador, por los servicios que proporciona a la empresa, no debiendo confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo. Por su parte, el Maestro Borrel Navarro,²³ menciona *“que es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo”*. Este se considera como instrumento de distribución de la riqueza y justicia social.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que el trabajador perciba del patrón a cambio de su trabajo. Asimismo el Maestro Borrel Navarro,²⁴ menciona que el salario debe ser remunerador, por lo menos equivalente al mínimo, suficiente para sufragar los gastos del trabajador y su familia, y otras actividades culturales y de esparcimiento, debe ser determinado o determinante, periódico, es decir, en forma cíclica, y debe pagarse con moneda del curso legal y no con especie o de alguna otra forma.

El salario puede ser clasificado,²⁵ por su naturaleza o por el tipo de bien a entregar o retribuir al trabajador y puede ser en efectivo o en especie;

Por su valuación, el salario puede ser retribuido: a) Por unidad de tiempo, (es decir, por horas laboradas efectivamente), b) Por unidad de obra, (a destajo o por

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op cit. p. 94.

²³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. tercera edición. Sista. Mexico, 1992. p. 195.

²⁴ Ídem.

proporción de obra realizada independientemente del tipo que se utilice para ello), c) Por comisión (en proporción al volumen total de venta por el trabajador), d) A precio alzado o a cambio de la cantidad de trabajo realizado por el trabajador.

Por razón de su cuantía puede ser: a) Salario mínimo general, (artículo 123 constitucional, fracción VI, del apartado "A", b) Salario mínimo profesional, que atiende a la naturaleza del oficio del trabajador, y c) Salario remunerador, que en nuestra opinión debería prevalecer sobre el mínimo, ya que este se concibió no sólo de acuerdo a las necesidades más apremiantes del trabajador, sino que considera todas aquellas necesidades que sirvan para superarse a éste y a su familia:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley,

Apartado "A" Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

Fracción VI Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.²⁶

...

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. Tomo I. p. 182.

²⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2012, Editorial Sista. P. 93

Así el salario es irrenunciable, inajenable e inembargable, salvo casos específicamente establecidos por la ley que son excepcionales (alimentos, cuotas sindicales, Sistema de Ahorro para el Retiro, entre otros).

Aun y cuando el aguinaldo forma parte del salario,²⁷ y de conformidad con nuestra legislación es parte del salario, para nosotros es importante mencionarlo específicamente, en virtud que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que debe pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a veinte días de salario por lo menos,²⁸ y en consecuencia, sirviendo el salario de base para cuantificarlo, debiendo ser el salario ordinario sin las otras prestaciones que se dan al trabajador. Este es el pago al trabajador por un año de trabajo, aun y cuando el trabajador no haya cumplido el año de servicios, o deje de prestar sus servicios antes del año, tiene derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo.

1.1.7 REPARTO DE UTILIDADES

Este es un derecho de los trabajadores elevado a rango constitucional (fracción IX, artículo 123 inciso a) al f) y artículos 117 y 131 de la Ley Federal del Trabajo). Es la parte que deben percibir de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios:²⁹

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley,

...

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

²⁷ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 210.

²⁸ Ídem.

²⁹ Ibidem p. 247.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

...

Artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas).

En el pago de esta prestación interviene la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, integrada por representantes de los trabajadores, representantes de los patrones y del Estado, la cual fijará el porcentaje de utilidades que deban repartirse entre los trabajadores, tomando en cuenta la base de la renta gravable de cada empresa de conformidad con al Ley del Impuesto sobre la Renta.

Están exceptuadas del pago de utilidades, las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, las que se dediquen a trabajos de exploración y otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza.

1.1.8 VACACIONES

Podemos mencionar que la jornada de trabajo se suspende con el término de una y el comienzo de otra; dentro de ésta se pueden comprender los descansos entre la jornada, así como los días de descanso, pero también se contemplan las vacaciones, las cuales están señaladas en el artículo 123, fracción III del apartado "B", de nuestra Carta Magna y menciona que se le debe conceder a los trabajadores un periodo vacacional de por lo menos veinte días al año:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

Fracción III Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año

...

El artículo 76 de nuestra Ley reglamentaria, señala que *“los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, mismas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, y después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”*; debemos mencionar que el patrón debe pagar el salario correspondiente a dichas vacaciones.

1.1.9 DERECHOS DE PREFERENCIA Y ANTIGÜEDAD

Estos se encuentran regulados en el capítulo IV, título IV de la Ley Federal del Trabajo. Para el Maestro Mario de la Cueva, estas son *"limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos con exclusión de quienes son titulares de estos"*³⁰. Este derecho se encuentra consignado en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo conceptos como:

- a) Nacionalidad: en igualdad de circunstancias el nacional tiene preferencia sobre el extranjero.
- b) Antigüedad: en cuanto a los ascensos y estímulos el trabajador que tiene mayor antigüedad tiene mayor derecho sobre el empleado de menos antigüedad; asimismo, en cuanto se prefiere al trabajador en igualdad de circunstancias, al que tenga una familia a su cargo, así como al que no tenga ninguna otra fuente de ingresos, y
- c) El que esté afiliado a un sindicato sobre el que no esté afiliado.

En cuanto a los Derechos de antigüedad, el Maestro Néstor de Buen³¹ menciona que no son derechos, sino que se constituye por medio de un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho y entonces surgen los derechos de antigüedad, siendo los siguientes:

- A. Estabilidad en el empleo, ya que el trabajador por su antigüedad tiene derecho de permanecer en su trabajo (artículos 49 y 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

³⁰ Ibídem. p.270

³¹ Ibídem. p.268

- B. Indemnización por rescisión de la relación laboral imputable al patrón, misma que debe ser en proporción a la antigüedad del trabajador (artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo).
- C. Vacaciones, las cuales se aumentaran en proporción del tiempo de servicios prestados en la empresa (artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo).
- D. Constancia de servicios a que tiene derecho el trabajador del tiempo que ha prestado sus servicios (artículo 132 fracción VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo).
- E. Preferencia en los ascensos, ya sean en cuanto a la existencia de vacantes y, que sea definitiva o temporal que serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.
- F. Inmunidad después de veinte años de servicios por faltas graves. Consiste en que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, sólo podrá rescindirse la relación por una causa particularmente grave o que hagan imposible la continuación de la relación laboral (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).
- G. Por último, la más importante para nosotros, es la prima de antigüedad. El importe de la prima de antigüedad es de doce días por año, de conformidad con el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Tienen derecho a ésta los trabajadores que voluntariamente se separen de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, o bien, cuando sean separados de su empleo por causas justificadas, aun antes de haber prestado quince años de servicios (artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo), los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta que haga imposible prestar su trabajo (artículo 54 de la citada Ley).

También se tiene derecho al pago de esta prestación, en caso de terminación de las relaciones de trabajo colectivas (artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo) y los reajustados por virtud de la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajos nuevos (artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta remuneración se realizará siempre en atención a la antigüedad del trabajador y, como se ha visto, no todo trabajador tiene derecho a esa prima.

1.2 OBLIGACIONES Y DERECHOS EN LA RELACIÓN LABORAL

Una vez definida la relación laboral y constatar quiénes intervienen en la misma, así como las principales condiciones y consecuencias que se presentan en ésta, veremos cómo en ésta se desarrollan y generan las obligaciones relativas a cada uno de los sujetos activos de la relación de trabajo, que son los principales protagonistas de dicha relación y quienes le dan vida, así como las diferentes causas por las que la relación laboral se puede terminar.

Al discutir sobre la prima de antigüedad, que es nuestro tema central, es necesario examinar esa clase de obligaciones y derechos, a fin de que se determine como con el transcurso del tiempo y el desempeño de las obligaciones realizadas por las partes dentro de la relación de trabajo, emana este derecho.

1.2.1. OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

Es inconcluso que la principal obligación del trabajador y la cual le da vida a la relación de trabajo, es la obligación de prestar el propio trabajo, lo cual está contenido en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, mismo trabajo que el trabajador debe realizar en todas sus actividades previstas por las partes, aplicando intensidad y esmero apropiados a la actividad que esté realizando.

El trabajador está obligado, dentro de la relación laboral, a un hacer que consiste en desarrollar y poner en servicio la energía que se requiera para la realización del trabajo desempeñado, por tanto podemos afirmar que el trabajo consiste en un dar y la materia del trabajo es la actividad misma del trabajador.

Todos los servicios que el trabajador preste, de conformidad con el artículo 25, fracción III, de la Ley federal del Trabajo, deben constar por escrito con la mayor precisión posible, las actividades a las que se limita sólo al trabajo desarrollado; pero no obstante lo anterior, el trabajador si está obligado a desempeñar actividades relacionadas con el oficio o profesión que desempeñe, aclarando que esa actividad que realice debe estar acorde a su categoría y proporcional al salario que percibe, atento al principio que reza "a mayor salario, mayor categoría".

Además el trabajo que desempeñe, que debe ser realizado por el trabajador bajo el mando y dirección del patrón, es decir, el trabajo tiene como característica esencial la subordinación del trabajador hacia el patrón, recalcando que esta facultad del patrón, solamente se limita al tiempo que dure la jornada de trabajo y a las actividades por las cuales el trabajador fue contratado.

El trabajador está obligado a desempeñar su trabajo en el lugar, tiempo y condiciones pactadas, de conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro José Dávalos en su obra "Derecho del Trabajo I", clasifica las obligaciones en simples y complejas,³²

Las obligaciones simples se dividen en:

Obligaciones de dar: consisten en restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya proporcionado

³² Ibidem. p. 262.

para el desempeño de su trabajo (artículo 134, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo).

Obligaciones de hacer: el artículo 134 de nuestra Ley de la materia, establece que deben realizar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados en el tiempo y lugar convenidos (fracción IV); avisar al patrón inmediatamente de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor (fracción V); prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por siniestro o riesgo inminente en que peligren personas o intereses del patrón o de los trabajadores (fracción VIII); integrar organismos que establece nuestra legislación laboral (fracción IX); dar aviso al patrón de enfermedades contagiosas que padezca el trabajador (fracción XI); y avisar a su patrón o representante de las deficiencias que advierta(fracción XII).

En relación a las obligaciones de no hacer, en el artículo 134 de nuestra Ley Federal del Trabajo, les está prohibido ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o el patrón, o de los establecimientos de trabajo (fracción I); faltar al trabajo injustificadamente (fracción II); sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada (fracción III); presentarse en estado de embriaguez o bajo el efecto de algún narcótico al trabajo, excepto cuando sea por suscripción médica (fracciones IV y V); portar armas durante las horas de trabajo, salvo que así lo establezca la naturaleza del trabajo (fracción VI); suspender labores sin autorización del patrón (fracción VII); realizar colectas en el centro de trabajo (fracción IX), o realizar cualquier clase de propaganda política en horas de trabajo(fracción X).

El artículo 134, en su fracción I, establece que *“el trabajador debe guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos, y asuntos administrativos reservados de la empresa que conozca con motivo de su trabajo”*.

Las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples de diferentes tipos, o bien, de las ya mencionadas con anterioridad (hacer, no hacer, tolerar, dar), y se encuentran las siguientes a cargo de los trabajadores:

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes obligaciones:

- a. El trabajador debe cumplir con las normas de trabajo que le sean aplicables (fracción I),
- b. Observar las medidas preventivas e higiénicas que establezcan las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección del personal (fracción II),
- c. Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o su representante (fracción III),
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo (fracción VII), y
- e. Someterse a reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas aplicables para comprobar que no padece de incapacidad alguna o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable (fracción X).

1.2.2. OBLIGACIONES DEL PATRÓN

El patrón tiene como obligación principal, la de otorgar un salario al trabajador, mismo que se estipulará por escrito, es decir, debe ser formalizado por medio de un documento, puesto que en el supuesto de que esa formalidad no se realice, la omisión de la misma se imputará al patrón.

El salario, como anteriormente dijimos, es la contraprestación por la energía que desarrolla el trabajador dentro de la jornada de trabajo, es decir, por su desgaste físico o intelectual.

El patrón debe proporcionar al trabajador las condiciones óptimas y herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar su actividad, así como las materias suficientes para tal fin y,³³ ante todo está obligado a respetar y observar las prescripciones legales que establecen los mínimos establecidos para fijar las condiciones de trabajo.

Retomando del Maestro José Dávalos,³⁴ encontramos que a su vez, las obligaciones simples las divide en:

De dar, siendo que de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

“Fracción I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

Fracción II. Pagar salarios e indemnizaciones que corresponden al trabajador.

Fracción III. Se establece que el patrón debe proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo ser estos aptos para la naturaleza del trabajo.

Fracción IV. Consistente en proporcionar a los trabajadores un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas.

³³ ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. Mexico, 1989. p. 105.

³⁴ DÁVALOS MORALES, José. Op cit. p. 256.

Fracción V. En donde estriba que el patrón debe mantener un número de asientos suficientes para los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros negocios, así como en establecimientos industriales en que lo requiera la naturaleza del trabajo”.

En el artículo 123 de nuestra Carta Magna, se determina la obligación de establecer y sostener escuelas para los hijos de los trabajadores, en términos de su fracción XII. Asimismo cuando el patrón emplee más de cien y menos de mil, deber pagar los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de los trabajadores o de uno de sus hijos y cuando sean más de mil, deberán ser tres trabajadores.

Asimismo, en la fracción XIX del artículo antes mencionado, se establece que el patrón deberá proporcionar a sus trabajadores todos los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria, en los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas o en donde haya peligro de una epidemia.

En su fracción XX, establece que el patrón deber proporcionar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para que se establezcan mercados, oficinas públicas entre otros, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda los 200 habitantes y que está a distancia de no menos de cinco kilómetros de la población más próxima. Por último, en la fracción XXI, se determina la obligación de proporcionar a los sindicatos que así lo soliciten, un local para sus oficinas.

En cuanto a las obligaciones de hacer, en el artículo 132 de nuestra Ley de la materia, en su fracción VII, se encuentra la obligación de expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia por escrito del número de días trabajados y del salario percibido.

En su fracción VIII, se establece el deber de expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios. En la fracción XI, se establece que en caso de existencia de nuevos puestos o de vacantes definitivas o temporales, el patrón deber ponerlo del conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

En la fracción XVIII, se menciona que el patrón tiene obligación de difundir y fijar las disposiciones conducentes a los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene, en los lugares en que se preste el trabajo. Y el patrón a solicitud de los sindicatos debe hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias (fracción XXII), además de que participarán los patrones en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la ley deban integrarse (fracción XXVIII).

En relación a las obligaciones de no hacer, estas se encuentran contenidas en los siguientes preceptos de la Ley Federal del Trabajo:

De acuerdo con el artículo 132, fracción VI, les está prohibido a los patronos maltratar de palabra o de obra a sus trabajadores. Y en cuanto al artículo 133, se establece que no podrán rechazar trabajadores por su edad o sexo (fracción I); no pueden exigir a los trabajadores que compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado. No pueden inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores (fracciones IV y V); no pueden autorizar o realizar colectas o suscripciones en los lugares de trabajo (fracción VI); y está prohibido realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la ley a los trabajadores (fracción VII); no pueden hacer propaganda religiosa o política en el centro de trabajo (fracción VIII); no deben colocar al trabajador en las llamadas listas negras de boletínaje (fracción IX); no deben portar armas en el interior de los centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones, (fracción X); y no pueden presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o influencia de algún narcótico o enervante (fracción XI).

En cuanto a las obligaciones de tolerar, están contenidas en los siguientes preceptos:

En el artículo 132 de nuestra ley de la materia, se establece que deben conceder a los trabajadores tiempo para el ejercicio del voto en las elecciones populares y el cumplimiento de cargos públicos cuando estos se tengan que realizar en horas de trabajo (fracción IX).

Los patrones deberán permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para los efectos de desempeñar algún cargo sindical o del Estado, para el cual hayan sido elegidos, accidental o permanente (fracción X), deben consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en sus establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo; asimismo deberán proporcionar informes a las autoridades laborales para tal efecto (fracción XXIV).

Una vez vistas las obligaciones simples, nos avocaremos a examinar las llamadas complejas, que son las que reúnen varias obligaciones del tipo simple para lograr un fin común.

En relación a estas, el artículo 132 de nuestra Ley reglamentaria, establece que los patrones deben cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes (fracción I), deben cooperar con las autoridades del trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores (fracción XIII), deben proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV).

Las fábricas, talleres y oficinas, y en general todo centro de trabajo debe ser construido conforme a las medidas de seguridad e higiene mercadas por la ley (fracción XVI); deben cumplir con las normas de higiene y seguridad (fracción XVII); deben coadyuvar con el fomento de las actividades culturales y deportivas en sus trabajadores (fracción XXV); deberán realizar deducciones al salario del trabajador para el pago de créditos otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el

Consumo de los Trabajadores (fracción XXVI); y deberán facilitar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan las leyes reglamentarias (fracción XXVII).

1.2.3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La terminación de la relación laboral significa una cesación de las obligaciones que atraen a la relación laboral, de manera permanente y definitiva; a diferencia la suspensión de la relación laboral, donde esta solo es de manera temporal y no se da por terminada la vinculación que une a las partes, puesto que los efectos de la relación laboral siguen latentes sus efectos y, por ende, puede resurgir la misma por cualquier medio establecido por la ley, siendo que en la primera se disuelven esos vínculos definitivamente, concluyendo la relación de trabajo.

Cabe señalar que por un lado se encuentra la terminación de la relación laboral por causas que no son imputables a las partes y que significa la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones; por otro lado está la terminación de las relaciones cuando es decretada por uno de sus sujetos, o cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones.³⁵

En esta óptica, veremos primero las causas de rescisión, imputables a alguna de las partes y, en un segundo apartado, veremos las causas de terminación de la relación laboral que no es imputable a alguna de las partes, cesando sin responsabilidad para alguna de estas.

³⁵ Ibidem. p. 171.

1.2.3.1 TERMINACIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES A LAS PARTES

Esta forma de conclusión de la relación de trabajo, se presentará por medio de una declaración unilateral de voluntad por alguna de las partes que intervienen en la misma, y es potestativa, ya que puede ejercitarse o no por la parte inocente, es decir, es facultativa; por ello se debe dar aviso por escrito a la otra parte, haciendo constar la fecha, así como la causa de rescisión de la relación pero sólo importa como una obligación a cargo del patrón, puesto que por parte del trabajador no es obligatorio hacerlo constar por escrito.

Por parte del trabajador, se pueden presentar las siguientes causales que de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

Fracción I: se establece el supuesto en que el trabajador o el sindicato que lo propone, engañe al patrón con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa se debe denunciar en un plazo no mayor a treinta días, contados a partir de la iniciación de la prestación del servicio.

Fracción II: se establece que también son causas de rescisión la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la empresa.

Fracción III: es causa de rescisión la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos injurias, o malos tratamientos en contra de alguno de los compañeros del trabajador, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Fracción IV: es causal de rescisión la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

También puede ser causal de rescisión, que el trabajador con sus actos provoque perjuicios materiales intencionales al patrón, o por negligencia del trabajador, imprudencia o descuido inexcusables, en donde se provoque daños a la maquinaria, herramientas, persona o integridad física del patrón o demás personal.

Otras causales son por el hecho de que el trabajador realice actos inmorales dentro del establecimiento de trabajo, que el trabajador revele secretos de la empresa (que haya adquirido con motivo de su actividad laboral), o bien, porque el trabajador falte más de tres veces en un lapso de treinta días de manera injustificada, configurándose como causal de despido.

Por último, puede ser causal de despido o rescisión en contra del trabajador, la desobediencia al patrón, la negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades, la concurrencia del trabajador al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico, droga o enervante, o bien, por sentencia ejecutoriada en que se imponga al trabajador pena privativa de libertad.

Por parte del patrón, también existen causales de rescisión en contra del mismo, en su mayoría están contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre estas causales se encuentra el engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador, en la proposición de trabajo respecto de las condiciones del trabajo. Las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y otros casos análogos dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o

personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos de la parte inocente perjudicada.

Asimismo, es causal de rescisión imputable al patrón, si fuera del servicio se producen las conductas antes citadas por parte de este, tan graves que hagan imposible la relación de trabajo.

También puede ser causa de rescisión la reducción injustificada del salario al trabajador, o el hecho de no pagar el salario en el lugar, hora y fecha convenidos.

Otras causas de rescisión son el hecho de que el patrón maliciosamente cause perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo, o bien, no mantener en condiciones higiénicas el establecimiento, no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley, así como el hecho de no conducirse el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que están en él.

En estos casos, el trabajador no debe cumplir con formalidad alguna para separarse del empleo.

1.2.3.2 TERMINACIÓN POR CAUSAS NO IMPUTABLES A LAS PARTES

Como recalcamos con antelación, cuando la terminación no es por causa imputable a las partes, es decir, que no se presenta la rescisión, se puede presentar ésta por consentimiento de las partes o por diversos hechos no imputables a las mismas partes, por los cuales se torne imposible la continuación de esta.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la terminación de la relación laboral se puede presentar por mutuo acuerdo o consentimiento de las partes, es decir, por la renuncia del trabajador con la conformidad del patrón.

También puede presentarse la terminación de la relación de trabajo, por la muerte del trabajador, por la terminación de la obra materia del trabajo o por el vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo. Por último, puede presentarse la terminación de la relación laboral, por incapacidad física o mental, o bien, por inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación de trabajo.

Puede presentarse también la terminación de la relación de trabajo por la jubilación del trabajador, de conformidad con la fracción XXIX del artículo 123 de Nuestra Carta Magna en su apartado "A".

Como causas colectivas de la terminación de la relación de trabajo, se pueden presentar como consecuencia del cierre de empresas o del establecimiento, o bien, en virtud de la reducción definitiva de su trabajo, causales que se encuentran contenidas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo puede presentarse por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o por su incapacidad física o mental, o bien, por su muerte, causas que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos.

También puede darse la terminación por la notoria y manifiesta incosteabilidad de la explotación, en donde previamente se debe obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; así también por el agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva, causa que se presenta en los casos de las empresas de explotación de minas, cuando se termina el mineral a extraer.

Además, otra causa puede ser el concurso o quiebra que legalmente se declare, si la autoridad competente o los acreedores, resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Pre conclusión: Ahora bien como hemos visto en el desarrollo de este capítulo, hablamos del desarrollo e independización, de la materia laboral; primordialmente como estudiamos se hacía de palabra con los hacendados (patrones). A través de las diversas reformas o modificaciones que se dieron con el tiempo se fue independizando el Derecho Laboral, asimismo se modificaron las relaciones de trabajo, así como las jornadas y las condiciones en que se llevaban a cabo las mismas.

Como estudiamos Los Sentimientos de la Nación fueron las primeras leyes en establecer las condiciones de trabajo y no fue hasta 1970 cuando se creó la Ley Federal del Trabajo, en la cual se rigen todos los conceptos de trabajo y las diversas formas que hay en la actualidad, así como los tipos de lesiones, etc.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Cualquier ente u objeto que tenga existencia en la realidad; en obediencia al principio de causalidad, debió derivar o surgir gracias a hechos o acontecimientos anteriores. Así la figura jurídica que hoy estudiamos surgió gracias a una serie de hechos y logros. Por ello es importante realizar un pequeño esbozo del surgimiento y evolución de nuestra materia de trabajo. En este capítulo nos adentraremos al método histórico; en primer lugar analizaremos cuales son los orígenes del trabajo para obtener mayores conocimientos y desarrollar de mejor manera nuestro proceso cognoscitivo.

En el Derecho del Trabajo, como lo enunció el Maestro Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo se inició con dos aspiraciones que en un principio consistieron en la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de salarios, siendo los medios fundamentales para mejorar la condición de los obreros,³⁶ de lo que se desprende que las condiciones de trabajo, entre las cuales se encuentran los derechos que derivan de la antigüedad, se lograron mediante las luchas constantes de las organizaciones obreras a fines del siglo pasado y principios de éste se tornaron posibles. Gracias a éstas, se ha reconocido al Derecho del Trabajo como categoría de disciplina científica y, entre otros logros, se ha obtenido el derecho al pago de la prima de antigüedad.

Por lo anterior, revisaremos, tanto en nuestro país como en el mundo, los hechos más relevantes relacionados con nuestra materia de estudio, hasta llegar a nuestro sistema jurídico actual.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. Tomo I, p. 607.

El Maestro Rafael de Pina Vara considera que la prima de antigüedad es una especie de retribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador. También se ha considerado que la prima de antigüedad es un premio de fidelidad del trabajador, por el merito que el mismo ha podido adquirir con su ininterrumpida permanencia en una determinada empresa.³⁷

2.1 ANTECEDENTES MUNDIALES

A nivel mundial, antes del nacimiento de nuestra nación, ya se observaban relaciones de trabajo, aunque el Derecho del Trabajo es una rama reciente como disciplina científica e independiente.

En tal virtud, partiremos de la antigüedad en donde estableceremos que ni siquiera se preveía la existencia de la relación de trabajo, no se preveía una relación de trabajo verdadera, e incluso se observaba la esclavitud como principal fuente de trabajo físico e intelectual del hombre al servicio del amo. Posteriormente, fue dignificando el trabajo hasta convertirse en un derecho digno del hombre, traduciéndose en normas de derecho social, dentro de las cuales se observa la prima de antigüedad como un derecho de carácter irrenunciable, inajenable e inembargable.

2.1.1 EDAD ANTIGÜA

En la antigüedad no existe evidencia alguna respecto de la existencia de un código que estableciera un régimen propiamente laboral, no obstante que el trabajo como tal, se ha presentado desde principios de la humanidad, ya que este constituye una necesidad intrínseca del ser humano. El trabajo es tan antiguo como el hombre. Sin embargo, existieron leves matices laborales en las civilizaciones de la antigüedad, que establecen precedentes del Derecho del Trabajo.

³⁷ DE PINA VARA, Rafael, La Prima de antigüedad en la nueva Ley Federal del Trabajo, Porrúa 1992, pp. 305,306

Desde tiempos remotos existió la esclavitud, considerando a esta figura, en nuestros tiempos como antijurídica, inhumana y contraria a la naturaleza del hombre. En nuestra materia no se acepta ésta como precedente del trabajador, ya que el esclavo era obligado, contra su voluntad y en condiciones infrahumanas, a realizar actividades físicas en las que no era remunerado.

Platón menciona que: *"la masa servil es un ganado difícil porque es humano"*.³⁸ En la mayoría de los pueblos antiguos, el trabajo era considerado como algo denigrante, como una actividad propia de los esclavos; de ahí que al no haber relación laboral no podía existir un salario, jornada de trabajo y mucho menos los derechos derivados de la antigüedad.

Sin embargo, podemos mencionar que entre algunos pueblos antiguos existieron excepciones, en donde el trabajo si era valorado, como por ejemplo, en Egipto; existen pasajes religiosos, tal como este que reza: "el Dios creador ha dado a los hombres pan, así como el trabajo para que vivan de ello."³⁹

En Babilonia, en época de la Dinastía Hur, año 2101 antes de Cristo, se les reconoce a los artesanos libres, una remuneración por su trabajo, pero en ninguna civilización se puede encontrar algún texto que haya regulado las condiciones de trabajo y mucho menos la prima de antigüedad, ya que se tuvo siempre la noción de la prestación del trabajo temporal, sin mayores efectos.⁴⁰

En Roma se definía a la esclavitud como la *"Institutio iuris gentium que quis contra naturam subdominio alieno subjicitus"*, (institución del derecho internacional por la que contra la naturaleza se subyace bajo el imperio ajeno), por lo que la esclavitud en Roma era sólo el dominio de un hombre sobre otro en contra de su voluntad.⁴¹

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas 1985, p. 56

³⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México, 1987 cit. p. 51.

⁴⁰ *Ibidem*. p. 59

⁴¹ *Ibidem*. p. 62

Además, en la sociedad romana se llegó a crear un especie de arrendamiento de servicios, llamándosele "*locatio conductio operis*", siendo ésta la principal figura que se asemeja al trabajo y consistía en arrendar la mano de obra de otro individuo a cambio de cierto precio que se le pagara. En estos contratos no podía existir la *conductio* (arrendamiento de servicios), sin la *merces* (el pago previamente concebido), aunque en este contrato no se regula un límite en las condiciones de trabajo, ni tampoco se contemplan, derechos derivados de la antigüedad, ya que esta relación era precaria.

2.1.2 EDAD MEDIA

Con la caída de la ciudad de Constantinopla, y consecuentemente con la caída del Imperio Romano, termina la época antigua para dar paso a la Edad Media, que se caracterizó por la existencia de los feudos, que eran sistemas sociales cerrados basados en el poder económico en proporción a la tierra, siendo quien poseía más tierra era más poderoso; además, estos sistemas eran autárquicos, es decir, que se bastaban a sí mismos y producían todos sus bienes sin depender de otro feudo.

En esta época la principal estructura social, económica y productiva la conformaban los gremios, que subsistieron hasta el siglo XVIII y específicamente en la Revolución Francesa, etapa en la que se prohibió su formación.

Estos gremios fueron conocidos también como guidas o ansas y en España se les llamaba cofradías. Su estructura se conformaba en la base por los aprendices que no percibían salario alguno, e incluso tenían la obligación de pagar a cambio de que se les "enseñara". Arriba de estos se encontraban los oficiales que constituían una aproximación del trabajador asalariado, trabajaban libremente y sin riesgo y a criterio de Alberto José Carro Igelmo, "*éste era un autentico contrato de servicios libre y retribuida...*";⁴² en la cúspide se encontraba el maestro, quienes se

⁴² CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, p. 18

asemejaban a los patrones y tenían autoridad casi ilimitada sobre sus subalternos, constituyendo estos gremios unas estructuras cerradas en donde difícilmente podía ingresar cualquier persona externa.

En los gremios existía poca reglamentación, y en relación a las condiciones de trabajo, sólo se regulaba la jornada de trabajo que era de sol a sol; asimismo no existía obligación alguna de retribuir en algo a los oficiales o aprendices que se separaban de su puesto.

A partir del siglo XV comienzan a despertar las ciencias y conocimientos, tanto técnicos como industriales, y surge el renacimiento habiendo nuevas creaciones e inventos; nacen las repúblicas que derrocan el poder absoluto, preparando con ello el campo propicio para el nacimiento del Derecho del Trabajo, pues se comienza a dar importancia al trabajador agropecuario al momento que el colonato, el vasallaje y la esclavitud ya son insuficientes, surgiendo de lleno el trabajador asalariado.

En el siglo XVIII comienzan a desaparecer los gremios, ya que en Francia se expide el edicto de "Turgot", para el año de 1791 se crea la Ley Chapellier, en donde se proscribía la existencia de estos, abriendo el camino para que se realizaran las libres actividades, así como la creación de los grandes empresarios que en un futuro conformarían las fábricas y manufacturas, surgiendo la concentración de capitales y dando cabida a la creación de la clase obrera, ya que el contrato de trabajo, al no existir regulación respecto del mismo se renueva prácticamente cada día (trabajo, cobro); así surge la clase denominada como "jornaleros", siendo su relación, aunque continua, efímera, puesto que se renovaba y acababa con el jornal.

A finales de esta época, comienzan a aparecer los asentamientos industriales, con desventajas como una jornada de trabajo excesiva, bajos salarios, inseguridad e inestabilidad en el empleo y condiciones de trabajo infrahumanas con mínimas garantías.

2.1.3 ÉPOCA MODERNA

La Revolución industrial, se generó al haber en Inglaterra un crecimiento acelerado de la industria, gracias al avance tecnológico como el inventó del telar industrial y la máquina de vapor, dándose un crecimiento acelerado de las industrias y, por tanto, el nacimiento de las grandes ciudades industriales.

Al crearse la iluminación por medio del gas, se prolongaron las jornadas de trabajo diarias, ya que ahora dependía de la luz artificial. A esta jornada se incluía a las mujeres y menores de siete años, sin reconocerles el tiempo de trabajo en demasía y al momento en que estos ya no "sirvieran o rindieran", podían ser desechados sin entregarles remuneración alguna.

Al existir esta situación, surge la Revolución Cartista, donde las organizaciones obreras, en sus convenciones, enviaron cartas al parlamento inglés reclamando sus derechos y mejores condiciones.

Por medio de estos movimientos se lograron notables progresos, tales como la creación de una ley sobre salud y moral de los trabajadores, que limitaba las horas de trabajo, fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores; dicha ley se expidió en el año de 1802 por el parlamento Inglés.

El 4 de febrero de 1829, en Londres se organiza la primera convención cartista integrada por cincuenta y tres delegados. Este congreso envía una primer carta al parlamento y no se obtiene respuesta, por lo que en el año de 1845 se envía una segunda carta en donde se hacen peticiones de reducir la jornada de trabajo, aumentar salarios, e incluso protestan por los monopolios de toda índole.⁴³

⁴³ CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, p. 62.

De esa segunda carta tampoco se obtuvo respuesta alguna, por lo que los obreros intentaron realizar una huelga general el día 10 de abril de 1848, pero dicho intento culminó con una represión sangrienta por parte del gobierno inglés.

En ese tiempo Roberto Owen, socialista utópico, fue el único que intentó, en sus factorías ubicadas en New Lamark, crear un régimen social para mejorar de las condiciones de trabajo.⁴⁴

A pesar de la sangrienta represión a los huelguistas de la Revolución Cartista, surge el movimiento obrero organizado. En 1848, en Francia surge la Revolución Francesa donde la clase obrera se propone la participación en el poder. Estos reclaman el reconocimiento del Derecho del Trabajo como una Ciencia, su organización y la creación de un ministerio que tenga bajo cuidado la regulación de las relaciones obrero-patronales.

La Revolución Francesa fue una lucha forjada por la burguesía, a fin de tomar el poder político. Todas las libertades consagradas por la teoría de la autonomía de la voluntad, no beneficiaron en mucho a los obreros, al contrario, se propició más la explotación de los trabajadores, aprovechando sus desventajas económicas, culturales y políticas.

En esta etapa surge el contrato de trabajo como un vínculo de unión entre los sujetos de la relación laboral (trabajador-patrón), aunque esta relación todavía se encuentra en el campo del Derecho Civil, siendo efímera al término de la misma se concluía sin responsabilidad alguna para el patrón.

Lo anterior originó una de las épocas más desastrosas de la historia para el movimiento obrero, época plagada de explotación y nulas garantías laborales.

⁴⁴ *Ibíd*em op. Cit. p. 65

Para el Maestro Adam Smith, se erigió como el máximo exponente del liberalismo estableciendo que el trabajo se rige por la ley de la oferta y la demanda, caracterizándose la relación laboral por lo siguiente:

*“Hubo prohibición de los contratos para toda la vida, aunque dicha circunstancia la aprovecharon los patrones para poder dar por terminada la relación laboral, en cualquier momento por lo que había poca estabilidad en el trabajo a consecuencia de contratos excesivamente cortos, incluso contratos por un solo día”.*⁴⁵

Los obreros se vieron obligados a aceptar todas las condiciones de trabajo que les fueron impuestas, en virtud de la necesidad en que se encontraban, puesto que había "mucho demanda de trabajo y poca oferta de éste", se prolongaba la jornada de trabajo hasta por una duración de dieciocho horas diarias; las condiciones eran de insalubridad, y las condiciones de trabajo infrahumanas y con nula seguridad social.

Existía un empleo masivo de trabajadoras y de menores de siete años, que conformaban las llamadas medias fuerzas, ya que importaban un costo de producción mucho menor, puesto que se les pagaba sólo una parte de lo que un hombre adulto ganaba.

En cuanto a los derechos emanados por antigüedad en el trabajo y como de la jornada de trabajo, los liberales se impusieron en contra de dichos derechos, aduciendo que nadie podía prohibir a nadie que trabajara el tiempo que quisiera y que esto no importaba más derechos que los que emanan de la prestación del trabajo y las prestaciones pactadas entre las partes, pugnando para que el estado no interviniese en las relaciones entre particulares, ya que su única función debía ser solamente la de vigilar el orden público, sin intervenir entre las relaciones de los gobernados (estado gendarme). Su lema "dejar hacer, dejar pasar", era su forma de

⁴⁵ DESPOTIN A., Luis. Derecho del Trabajo, Cárdenas, 1957.p. 56

vida estatal, considerando al trabajo como una prestación objeto de un arrendamiento de servicios.

En respuesta a esta situación surgió el socialismo, presentándose bajo la forma del socialismo utópico, considerado como imposible, primero donde a sus integrantes se les consideraba como soñadores de algo inalcanzable; socialismo ideal que quisieron llevar a la práctica sin base científica alguna, pero con buenos propósitos, que aún y cuando no tuvo éxito, sentó precedente del socialismo científico.

Esta corriente fue iniciada de lleno por el Conde de Saint Simón, quien realizó su obra "El Nuevo Cristianismo", fungiendo también como representantes: Noel Babeuf en Francia y Roberto Owen en Inglaterra; estos tenían como ideal un comunismo del tipo primitivo, donde todo era de todos y cada quien recibía su parte del trabajo que realizaba de acuerdo a sus aptitudes, siendo todo de manera equitativa.⁴⁶

Posteriormente surgió el socialismo científico o materialismo dialéctico histórico, del cual su máximo representante es Carlos Marx, que realizó obras como "El manifiesto del partido comunista", en el año de 1848, apoyado por Federico Engels; misma doctrina que de inmediato los movimientos obreros adoptaron, al tratarse de una corriente ideológica de la clase explotada y trabajadora.

Esta doctrina postula que el proletariado siempre ha sido juzgado, que al final debe subsistir sobre la burguesía, definiendo a la historia como una lucha de clases, en la cual el proletariado quedara en el poder. Se le considera al obrero ya con dignidad y al trabajo ya no como una mercancía. Esta es la primera doctrina científica que dignifica al trabajo y lo considera aislado de las relaciones de Derecho Civil.⁴⁷

⁴⁶ *Ibíd.* p. 67

⁴⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo tomo I. Argentina, 1990. p. 45

Marx establece que todo medio de producción debe estar en manos del Estado, así como la fiscalización y la supresión de los propios medios de producción; consagran la expropiación de los medios de producción privados y que la misma clase trabajadora, por medio del estado sea propietaria de estos.⁴⁸

A la vez de que esta doctrina surge, el quince de mayo de 1891, la iglesia católica lanza su encíclica llamada "*RERUM NOVARUM*", que definía la posición de la iglesia respecto del problema social existente, pugnando por una propiedad privada con fines sociales, por una dignidad del trabajador, mayor valor al trabajo y mejores condiciones de trabajo como un salario digno y una jornada de trabajo mas humanitaria y atención social del trabajador, desarrollándose entonces, la doctrina cristiana social.

2.1.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

En el siglo XIX se cristaliza la creación del Derecho del Trabajo como una ciencia e instrumento de justicia social; denotándose esto en Alemania, gracias al canciller Otto Von Bismark, que con fecha 21 de junio de 1869, expide una ley que rige las relaciones de trabajo, respecto al establecimiento de las condiciones del mismo, limitaciones a los acuerdos entre las partes de la relación de trabajo y protección a la salud de los trabajadores.⁴⁹

En 1884, el parlamento alemán reconoce el derecho de asociación y en ese mismo año se fija la jornada de trabajo a un máximo de diez horas y media, reduciéndose posteriormente a diez.

En el año de 1886, en Ginebra, se acuerda que la jornada de trabajo se reduciría a ocho horas; así también se obtuvo el reconocimiento al trabajo realizado por el obrero, como un desgaste físico que debe ser remunerado e indemnizado.

⁴⁸ *Ibíd.* óp. p. 55

⁴⁹ *Ibíd.* óp. p. 66

Al percibir estos avances, los patrones tuvieron que optar por adherirse a este sistema, y es en el siglo pasado cuando plenamente se reconocen los derechos de los trabajadores, denotándose en tres grandes acontecimientos, además de la promulgación de la Constitución Política de 1917, en nuestro país.

El primero de estos acontecimientos fue el Tratado de Versalles, celebrado al término de la primera Guerra Mundial, en donde se fijó una duración máxima de ocho horas de trabajo, la cual aceptaron los representantes de los Estados, en su gran mayoría, no siendo así por los patrones que alegaban que se requería de mayores esfuerzos para reponerse de los efectos causados por la guerra. En este tratado también sobresale la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En 1919 se realiza la conferencia de Washintong, a fin de regular la jornada de trabajo, la cual asistieron, Francia, Estados Unidos, Uruguay, Inglaterra y Argentina, entre otros países, aún y cuando su objeto principal era reglamentar la jornada de trabajo, lo que se logró con ciertas restricciones, también llega a reconocer la dignidad del trabajador y su esfuerzo realizado dentro de la empresa.

Por último, la Constitución del Weimar de 1919, establece el Derecho Unitario del Trabajo; mejora las condiciones de trabajo destacando la jornada de trabajo de ocho horas y el derecho a la indemnización de los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o incapacidad, por lo que se desprende que ésta es una de las primeras constituciones sociales del mundo.

Para concluir, cabe mencionar que a nivel mundial nuestra Constitución de 1917, es la primera en su género, misma que establece plenos derechos a favor de la clase trabajadora, elevando estos a rango constitucional y oponible frente a otros derechos de carácter económico y particular.

2.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO

Debemos reconocer que en nuestro país, el Derecho del Trabajo es relativamente nuevo, aún y cuando a nivel mundial es de los más avanzados en este rubro, así como en seguridad social, gracias al pensamiento social y revolucionario de nuestros legisladores, y a la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, a fin de proteger los derechos de la clase trabajadora y establecer respecto al trabajo una categoría de derecho elevado a rango constitucional. Así podemos concebir que la prima de antigüedad sea un derecho que surgió en este siglo, a razón de la promulgación de nuestra constitución.

2.2.1 ÉPOCA PREHISPÁNICA

En las civilizaciones existentes en Mesoamérica, coexistió con la esclavitud, la clase de los trabajadores, principalmente compuesta de artesanos y obreros libres. Podemos decir de que ya existía una clase de trabajadores, de acuerdo con lo relatado por Hernán Cortes, en su segunda Carta de relación dirigida a Carlos V, y en la que menciona que:

"Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios esperando quien los alquile por sus jornales".⁵⁰

Esos trabajadores libres eran quienes intervenían en gran parte de las relaciones de trabajo, aún y cuando no hubo una legislación específica y especializada para regular esas relaciones en la época precortesiana. Se estableció el respeto a los mismos y el pago justo por sus trabajos, observando este tipo de relación como una especie de contrato de prestación de servicios, el cual terminaba en el momento en el que se concluía con los servicios prestados y el pago a estos.

⁵⁰ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y nuevo Derecho del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991. p. 24.

Además de lo anterior, existió una especie de gremios, semejantes a los gremios que imperaron en la Europa Medieval. Aparte de esto no existen suficientes datos que puedan determinar de qué manera se llevaban a cabo las relaciones dentro de esos agrupamientos, es decir, la manera de determinar la forma de salario, jornada de trabajo y demás condiciones de trabajo que se daban en aquella época, ya que los trabajos pesados, por lo general eran destinados a los esclavos.

2.2.2 ÉPOCA COLONIAL

Las leyes de Indias fueron los ordenamientos más destacados en la Nueva España, que a iniciativa de los reyes católicos se crearon para evitar la explotación de los indios por parte de los comendadores, caracterizándose por su gran calidad social y humana, aún y cuando no se concibe un régimen laboral que se precie de ser justo, en virtud de que los indios continuaban bajo el dominio y encomienda de los comendadores, lo que propiciaba abuso y explotación.

Sin embargo, esta legislación normaba muchos aspectos contractuales dentro de las relaciones laborales de los indios; en ésta se incluía una jornada máxima de trabajo de sol a sol, protección al salario, pago de éste en efectivo, oportuno e integro, pero como se había comentado, carecía de disposiciones que tendieran a la igualdad de derechos entre el indio y el amo.

Estas medidas fueron calificadas como de misericordia, además de que no funcionaron en la práctica, puesto que en caso de contravenir estas normas, se preveían sanciones, faltas de rigor a los comendadores o patronos que las contrariaban; asimismo, privaba una ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o investigar las faltas.

Cabe mencionar que la encomienda, la cual en un principio se constituyó como un sistema justo, pero que con el paso del tiempo se convirtió en un sistema de explotación. Se instituyó en esos tiempos, también el repartimiento cuatequil, siendo

éste una especie de reclutamiento destinado al trabajo de las minas, siendo que los indios eran obligados en contra de su voluntad a trabajar en dichos lugares.

También existió el jornal o peonaje y el obraje, en donde se desprende ya más claramente la figura del trabajador, a pesar de que no era regulado específicamente, pero ya estaba presente el pago de un salario o jornal por el trabajo realizado.

De Europa los españoles importaron a la Nueva España los gremios europeos, que se regulaban por ordenanzas y reglamentos que los mismos gremios elaboraban y eran aprobados por el ayuntamiento virreinal, debiendo ser confirmados por el rey, mismos que dominaron en esa época hasta el día ocho de junio del año de 1813, cuando se promulga una ley que permite a todo individuo dedicarse al oficio que quisiere sin condición alguna y mucho menos que perteneciera a estos gremios, lo que originó su desaparición.

Podemos decir que en esta época, se observa al trabajo como un contrato de prestación de servicios efímero, puesto que se terminaba por cualquier efecto y sin responsabilidad desde el momento de que cesaba la prestación de trabajo.

2.2.3 ÉPOCA INDEPENDIENTE

Con el inicio de la independencia de nuestro país, el cura Miguel Hidalgo y Costilla, el 6 de diciembre de 1810 emite un decreto de abolición de la esclavitud, en Guadalajara, Jalisco, iniciando, además, un programa destinado a aumentar el jornal al trabajador mexicano que se encuentre en la miseria, mejorar las condiciones en que se encontraba, así como diferentes medidas tendientes a elevar su nivel de vida.

Durante la Guerra de Independencia continuó en vigor la legislación española, subsistiendo cuerpos legislativos tales como las Leyes de Toro, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación, siendo que no había una legislación específica y única para la Nueva España.

Asimismo, en Iguala Guerrero, en el año de 1813, José María Morelos y Pavón, expide "Los sentimientos de la Nación", señalada por muchos como nuestra primera constitución que establece la dignidad del trabajador mexicano, preferencia a este frente a los extranjeros, un mejor jornal y dignificación de la familia; es el primer documento de aspecto social en el México independiente.

En esta época, en el año de 1824 se expidió la primera constitución mexicana, promulgada por el Congreso Constituyente Mexicano, el 24 de febrero, donde como único indicio en el ámbito laboral establece la jornada máxima de dieciocho horas y salario a dos reales y medio, estableciendo que el trabajo consiste en un contrato y que terminan sus efectos automáticamente con la cesación de la prestación de trabajo.⁵¹

En 1836, el gobierno de Santana expide las Siete Leyes del Imperio Mexicano, confirmando estas disposiciones.

En época de la invasión francesa, con el Imperio de Maximiliano, se elabora la primera legislación social en México, para protección a los trabajadores agrícolas y ciudadanos. El 10 de abril de 1865, se crea el estatuto provisional del Imperio Mexicano, cuyos artículos 69 y 70, prohibían los servicios gratuitos o forzosos, salvo que fueran estrictamente establecidos por la ley.

El primero de noviembre de 1845, se creó la primera Ley del trabajo que establece la jornada laboral de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, pago de salarios en efectivo, libertad del campesino de separarse del trabajo de la hacienda, entre otras. Cabe mencionar que esta ley es la única de carácter social y de preocupación por el trabajador.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I. Porrúa, México, 2007. p. 150

La Constitución de 1847, consagra el liberalismo imperante en Europa y por tanto el individualismo, la libertad de profesión o de trabajo, dejando desprotegidos a los trabajadores, ya que los patrones que se encontraban en circunstancias ventajosas, tanto económica, social y cultural, abusaban de estos. Aunque esta solo establece en su artículo quinto: *"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y retribución"*.

El día 3 de agosto de 1865, en el Congreso Mexicano, Ignacio Ramírez, "El Nigromante", e Ignacio Luis Vallarta, de manera conjunta se opusieron terminantemente a que se expidiera cualquier ley tendiente a la protección social de los trabajadores, apoyados en el viejo principio liberal de: "dejad hacer, dejad pasar" y en la idea que tenían del "Estado gendarme".

En 1860, se promulga el Código Civil, que contempla y empala las relaciones de trabajo bajo la denominación de "contrato de prestación de servicios", suprimiendo la jornada de sol a sol, estableciendo la "que convenga a las partes", lo que dio lugar a la indiscriminada explotación del trabajador mexicano.

2.2.4 ÉPOCA REVOLUCIONARIA Y ACTUAL

El siglo XX comenzó con el florecimiento de las constantes luchas sociales de los obreros, que se realizaron a fin de obtener mejores condiciones de trabajo y así defender sus derechos sociales; además, pugnaron por la creación de estos, llegando estas luchas a su máximo punto con las huelgas realizadas en Cananea y Río Blanco, las cuales terminaron en sangrientas represiones por parte del gobierno.

De los pensamientos más avanzados fueron los que se gestaron con los hermanos Flores Magón y que en el Partido Liberal Mexicano, dentro de sus estatutos y principios sociales se crearon los siguientes: "La jornada de trabajo máxima de ocho horas, salario mínimo de un peso, tomar providencias necesarias para que se respetaran las condiciones de trabajo, prohibir el empleo de menores de

catorce años y responsabilidad del patrón para con el obrero, en caso de accidente del segundo en la realización del trabajo, entre otras medidas”.

En Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914, se expide una ley en materia de Derecho del Trabajo, en donde se prohíben las reducciones al salario del trabajador, se establece la jornada máxima de ocho horas y un descanso semanal; por otra parte, el 19 de septiembre del mismo año, se decreta el salario mínimo y la abolición de deudas de los campesinos a los hacendados.

En el Estado de Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, se decreta el descanso dominical y días obligatorios de vacaciones. Por decretos del 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre del siguiente año, se estatuye una jornada máxima de trabajo de nueve horas, se prohíbe que los menores de nueve años trabajen. Se establece el salario mínimo para el campo y la ciudad, protección al salario, el trabajo a destajo y se crean las juntas de conciliación y arbitraje.

En el Estado de Veracruz, el 4 de octubre de 1914, se decreta el descanso semanal y el diecinueve de octubre del mismo año, se estatuye la jornada máxima de ocho horas, descansos intermedios para tomar alimentos y salario mínimo general.

En Yucatán el general Salvador Alvarado emite las primeras leyes en materia laboral tendientes a la protección del trabajador, cuidando además su seguridad e higiene y riesgos de trabajo.

En el Distrito Federal, el 12 de abril de 1915, se establece un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, pero éste sólo quedó en proyecto.

Todos estos esfuerzos fructificaron con la promulgación de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 1917, surgiendo plenamente el Derecho Laboral y social en México, cristalizándose en el artículo 123, el cual rige toda relación de trabajo en nuestros días. Esta es una de las

constituciones de mayor avance social en el mundo, siendo que hasta el año de mil novecientos setenta, se aplica el derecho denominado prima de antigüedad.

A finales del siglo XX y del presente, nuestro Estado ha optado por practicar políticas derivadas de la globalización mundial y el nuevo liberalismo, en donde como exigencia a nivel mundial, se requiere para tener competitividad en el mercado mundial, reformas a las que se les ha denominado de carácter estructural, puesto que tienden a modificar nuestra norma fundamental como es el caso del artículo 123, referente al derecho del trabajo tratando de eliminar conquistas laborales ya ganadas, pero que afortunadamente hasta la fecha no han podido materializar.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores

Como hemos visto con el transcurso de los años se han hecho reformas para la mejora laboral, asimismo no se ha aplicado con la sociedad o en su caso con la clase trabajadora; y ha contrario de lo que establece la Ley en la mayoría de los patrones no la cumplen cabalmente como debe de ser; o en caso contrarían las leyes y no se dan las prestaciones como lo establece nuestra Carta Magna.

Pre conclusión: Si bien es cierto que se aumentaron salario y se redujeron jornadas de trabajo; Platón argumento que el trabajo era para los esclavos y algo denigrante. En diversas épocas solo tomaban al trabajo como el dominio de un hombre sobre otro en contra de su voluntad, como vemos la diferencia de pensamientos entre épocas en diversa, por lo que en Alemania se acuerda que haya un acuerdo entre el patrón y el trabajador, para mejor salud del trabajador.

Como he mencionado en todas esta épocas se busco la mejora de las jornadas laborales, así como la seguridad del mismo trabajador para que cumpliera con las mismas, asimismo también se busco una buena remuneración para el trabajador.

CAPÍTULO 3

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO DERECHO

Los conceptos generales son la base de nuestro estudio pero en este capítulo estudiaremos nuestro objetivo principal: la prima de antigüedad. Una vez comprendido su concepto, veremos en que consiste y como está regulada en nuestro Derecho Social, para poder aportar una propuesta, lo cual es el principal fin de este trabajo.

3.1. FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Después de revisar en su conjunto los elementos de la relación laboral, así como de las condiciones de trabajo en general, descubrimos que la prima de antigüedad forma parte importante de las condiciones de trabajo, siendo ésta un derecho irrenunciable. En este sentido es necesario desmembrar ahora el elemento jurídico sobre el cual se forja este derecho e institución, debemos revisar su objetivo social a partir de la base de nuestro sistema jurídico, es decir, del ámbito jurídico y de nuestra norma fundamental; nuestra Carta Magna la cual establece los parámetros de nuestro sistema jurídico, así a de forjar un ambiente de bienestar y concordia social.

3.1.1. FUNDAMENTO LEGAL

Cabe mencionar que dentro de nuestra Constitución no existe precepto alguno que específicamente se refiera a la prima de antigüedad, ni siquiera en su artículo 123, ésta se menciona entre toda la gama de derechos que contiene nuestro citado artículo, el cual establece las reglas y garantías aplicables al derecho laboral en nuestro país, como parte del derecho de seguridad social.

Desde un punto de vista social, en determinados sectores de nuestra sociedad, especialmente en la trabajadora, se plasmó la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a fin de establecer la prima de antigüedad; se menciona que esta contiene un fin independiente de cualquier otra prestación, comparándola con la caja de ahorro, según el legislador. Otras corrientes manifiestan que contiene un fin indemnizatorio, con lo que no estamos de acuerdo porque es un derecho el cual debe de recibir el trabajador independientemente de lo haya generado para su retiro; se encuentra en la fracción XIV del apartado A, del citado artículo, el cual establece que: *“los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente...”*.

De la prima de antigüedad; entre los motivos, el legislador menciona, que esta puede constituir una indemnización por el desgaste que haya sufrido el trabajador al prestar sus servicios en la empresa a que pertenece.⁵²

Además en nuestra Carta Magna, teóricamente este derecho está dentro de los que emanan de la antigüedad en el trabajo, en otras palabras, por el tiempo de prestación de trabajo para un patrón, lo cual comienza a surtir efecto con el transcurso del tiempo, por el devenir temporal y en el hecho de que el trabajador labore en la empresa.

Por lo anterior, puede justificarse la situación de que dicho derecho se haya encuadrado hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, mucho después de la promulgación de nuestra actual Carta Magna. Podemos mencionar que esta figura jurídica tiene sustento constitucional, en cuanto a los derechos que emanan de la antigüedad, constituyendo una prestación sui generis independiente de cualquier otra.

⁵²DE BUEN INNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios por Carlos de Buen Inna). Tercera edición. Themis. México, 1996. p. 52.

3.1.2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La prima de antigüedad encuentra su fundamentación constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, dentro del cúmulo de derechos sociales que se encuentran inmersos en dicho precepto legal; en consecuencia, su reglamentación se encuentra en una Ley de las denominadas constitucionales o reglamentarias: la Ley Federal del Trabajo, toda vez que ésta reglamenta el multicitado artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este sentido, ésta constituye una prestación laboral, regulada en el artículo 162 de dicha Ley, así como en el quinto transitorio de la misma; preceptos que adquirieron existencia y su contenido sólo hasta la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1970, y que hasta la fecha ha regido en nuestro país, constituyendo una ley de carácter federal.

Para algunos teóricos esta prestación no tiene carácter indemnizatorio.⁵³ El Maestro Néstor de Buen menciona que este derecho deriva de la antigüedad y que injustamente se le adicionó el artículo 5 transitorio por la Cámara de Diputados, lo cual llegó a desvirtuar el carácter y misión social que debería revestir, ya que se decreta en perjuicio de los trabajadores que laboraban al momento de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toda vez que dicho precepto legal, a los trabajadores que habían prestado sus servicios con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva ley, se les redujo el derecho a percibir este derecho de manera íntegra, no obstante que en la exposición de motivos se le reconoció ya como una práctica ya adoptada en todos los diversos medios laborales.

Es más, en la exposición de motivos citada se reconoció como un derecho ya constituido con anterioridad a la vigencia de esa ley, tal como se desprende en este fragmento: *“El artículo 162 acoge una práctica que esta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se da el*

⁵³DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p.183.

nombre de prima de antigüedad....”, de donde se desprende que desde un principio los legisladores reconocen dicho derecho como existente, que legítimamente ha correspondido a la clase trabajadora, por lo que el artículo 5 transitorio se contrapone a lo establecido, tanto en la exposición de motivos de la propia ley de 1970 como en la actual. Dicho artículo 5º Transitorio, establece diversos supuestos, en los cuales a los trabajadores que han laborado con antelación a la entrada en vigor del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, perciban sólo una parte proporcional de la prima de antigüedad que de conformidad con ese precepto legal tendrían derecho, para lo cual establece las siguientes situaciones:

Fracción I. Se refiere a que los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

Fracción II. Refiere que los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 y menor de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha de entrada en vigor de la ley, tendrán sólo derecho a que se les paguen 24 días de salario por concepto de prima de antigüedad

Fracción III. Establece que los trabajadores que hayan laborado mas de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los 3 años siguientes a la entrada en vigor de la nueva ley, tendrían solo derecho a que se les pagaran 36 días de salario.

De ello desprende que con el pretexto de que los patrones se descapitalizarían por un retiro masivo de los trabajadores, deberían realizarse esas restricciones para que no ocurriera dicho hecho, aún y cuando como lo hemos dicho éste constituía ya un derecho adquirido y que fue reconocido por la nueva ley, y sólo transcurridos los términos anteriormente citados, les sería aplicable a los trabajadores lo dispuesto por el novedoso artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, cuando los trabajadores fueran separados de su empleo, o se separaran por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha de entrada en vigor de la nueva ley, sólo se les pagaría 12 días de salario por concepto de prima de antigüedad, y transcurrido el año, sólo les correspondería el derecho del pago de la prima de antigüedad, con los años computados a partir de la entrada en vigor de la citada ley, sin que los que hubieran laborado con anterioridad, se les pudiera ser tomados en cuenta, por lo que fue tan controvertido dicho precepto transitorio, en virtud de que mermaba en gran medida el derecho al pago de la prima de antigüedad, que tenían los trabajadores que habían laborado con anterioridad al año de 1970.

Para el Maestro Néstor de Buen la prima de antigüedad constituye una prestación laboral independiente de cualquier otra,⁵⁴ y a la cual tienen derecho los trabajadores de planta, o bien, los trabajadores por tiempo u obra determinados, y se genera por el simple transcurso del tiempo, autónomamente de cualquier otra circunstancia, siendo que nace con la situación del transcurso del tiempo.

En conclusión dicha figura, se encuentra actualmente regulada sólo por el artículo 162 de la Ley citada, ya que el artículo quinto transitorio decayó en desuso por los términos que el mismo maneja, por lo que es peculiar su regulación en un solo precepto legal, sin que este debida o integralmente regulada.

3.1.3. INTERPRETACIÓN JURÍDICA EN MÉXICO.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prima de antigüedad es un reconocimiento a la permanencia del trabajador en la empresa, durante la cual éste contribuyó al sostenimiento y funcionamiento de la empresa, constituye la prima de antigüedad, una compensación o premio, recalando que es una prestación autónoma e independiente del sueldo, cualquier otra prestación o gratificación laboral, por lo que su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama,

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p.200

prosperen o no otras acciones o excepciones que se hayan ejercitado de manera conjunta en una controversia laboral.

Con respecto al pago de esta, señala que aún y cuando el trabajador no haya cumplido un año de servicios prestados a la empresa, éste tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, en caso de despido injustificado.⁵⁵

A continuación transcribiremos el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra esencialmente inserto dicho derecho:

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

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

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo⁵⁶;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

⁵⁵ Ibidem. p. 187.

⁵⁶ Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

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

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10 por ciento 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 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 de pago de la que corresponde a los restantes trabajadores;

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo;⁵⁷ y

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

El artículo 485 nos dice que para el pago de las indemnizaciones debe de tomarse como base salario mínimo. En cuanto al artículo 486 determina que las indemnizaciones, *"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"*

⁵⁷ Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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". El artículo 501 establece quien puede recibir dicha indemnización en caso de que el trabajador haya muerto, la podrá recibir la viuda, los ascendientes, concubinos, o persona que reúna los requisitos que señala este artículo.

De lo anterior, vemos que en este precepto que regula la prima de antigüedad, en cuanto a la adquisición y cuantificación de dicho derecho que corresponde a los trabajadores, se establece la forma de pago, y se determina quiénes son los que tienen derecho a esta prestación. Cabe mencionar que esta se observa como una prestación de carácter autónomo e independiente de cualquier otra.

Por otro lado, el artículo 5 transitorio establece la forma de pago de dicho derecho a los trabajadores, que en el tiempo en que entró la Ley Federal del Trabajo de 1970 en vigor, ya prestaban sus servicios, mismo que se expone a continuación:

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

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

II. Los que tengan una antigüedad mayor de 10 y menor de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les pague 36 días de salario;

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que se entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley."

De acuerdo con los Maestros José Dávalos y Néstor de Buen,⁵⁸ este precepto le restó gran parte de su utilidad, esencia y objeto para los derechos pertenecientes a los trabajadores que laboraban en ese tiempo, ya que se les redujo notablemente sus derechos en proporción a sus servicios prestados, puesto que se les redujo en mucho el monto del importe de dicha prima, esta medida fue manejada por la Cámara de Diputados del Congreso, de manera inadecuada.

Para el Maestro Néstor de Buen,⁵⁹ también está regulada dicha prestación en el artículo 54, en cuanto a la terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad física o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; aun y cuando no la menciona expresamente, engloba todas las prestaciones que le correspondan al trabajador, de conformidad con las leyes.

Asimismo, regula este derecho el artículo 436 de la multicitada ley, en cuanto a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que también la engloba de manera general; y en este caso los trabajadores tendrán derecho al pago de esta prestación.

Por último, diremos que en dichos preceptos como en todas las garantías individuales, se establecen las cuantías y forma de pago de esta prestación, mínimas garantías; toda vez que su cuantía puede ser mayor, tal como ocurre en los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, recalando que no pueden ser menores a lo establecidos por la ley de la materia, debido al carácter protector de las garantías sociales que corresponden a los trabajadores, en virtud de su condición. Asimismo

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. Tomo I. p. 354.

⁵⁹ Ídem.

definiremos el contrato colectivo de trabajo como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. También definiremos lo que es contrato ley de acuerdo a la ley multicitada en su Artículo 404.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

3.1.4. OBJETO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Como hemos reiterado, el nacimiento de la prima de antigüedad como un derecho y prestación social, se da con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, ya que la Ley anterior de 1931, no la contemplaba; en este sentido, primero veremos el motivo que observaron los legisladores que establecieron este derecho en 1970, para lo cual en la exposición de motivos de la presente ley, en relación al artículo 162, expusieron que efectivamente este derecho era una práctica muy acogida en los diversos contratos colectivos y, por ende decidieron institucionalizar dicha prestación en el ordenamiento legal multicitado, manifestando que la permanencia en el trabajo debe ser fuente de un ingreso anual, cuyo monto establecieron de 12 días de salario por cada año de servicios.⁶⁰

Dichos legisladores establecieron que la prima de antigüedad, tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, los cuales tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los trabajadores,

⁶⁰ DE BUEN INNA, Carlos. *Olp. cit.* p. 52.

riesgos naturales como la vejez, muerte o invalidez, o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho de trabajar sin la idea del riesgo. Es una institución emparentada con la denominada Fondo de Ahorro, la cual también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social, dándole a esta prestación una significación equivalente a una caja de ahorro. Al respecto el Maestro José Dávalos⁶¹ opina que no es así, ya que en la caja de ahorro, se disminuye el salario en proporción a la aportación de la caja y, en este caso la prima de antigüedad se realiza en proporción al salario, sin reducción alguna a éste.

A continuación, transcribiremos un criterio emanado por el Poder Judicial de la Federación, en donde se desprenden sus características:

PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DIFERENCIAS (MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA QUINQUENAL POR AÑOS DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL). La prima quinquenal no se equipara a la prima de antigüedad, ya que aun cuando ambas prestaciones se otorgan como una recompensa a los años de servicios, entre ellas existen las siguientes diferencias: a) En términos del Manual de Normas y Procedimientos para el Pago de la Prima Quinquenal por Años de Servicios a los Trabajadores Públicos de la Administración Pública Federal, la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los que han acumulado cierto número de años de servicios, a partir del quinto año, en tanto que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; b) La prima quinquenal es un factor de aumento de salario, pues lo incrementa por cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no es un aditamento de la base salarial que se pague periódicamente, sino que se entrega en una única ocasión; c) La prima quinquenal está limitada en su cuantía, a que se cumplan veinticinco años de servicios, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, en tanto que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicios.

⁶¹DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 244.

Tales diferencias determinan que la naturaleza jurídica de ambas prestaciones sea distinta, no obstante que tiendan a recompensar el servicio prestado por años acumulados.⁶²

En esta óptica, si bien se ha interpretado que el legislador inicialmente le quiso establecer una naturaleza de carácter indemnizatorio, pero de acuerdo a lo transcrito anteriormente, así como diversos teóricos los Maestros Néstor de Buen, José Dávalos y Miguel Borrel Navarro,⁶³ esta no tiene carácter ni naturaleza indemnizatoria, por lo que debemos descartar ese objetivo, siendo que constituye una remuneración independiente de cualquier otra prestación de carácter compensatorio *sui géneris*.

En conclusión esta prestación ha emanando del cúmulo de derechos sociales, cuyo primer objetivo es la conservación de esos derechos conquistados por los trabajadores y, en especial, la compensación o premio a que tienen derecho al dedicar parte de su vida y de su trabajo a la conservación, funcionamiento y producción de las empresas.

⁶² Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, Diciembre de 1997, Tesis: I.3o.T.55 L, Página: 680; **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**; Amparo directo 9443/97. Servicio Postal Mexicano. 15 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

⁶³ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 185.

3.2. ELEMENTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad, al constituir una prestación autónoma e independiente de cualquier otra, de una naturaleza muy particular y, como lo dice el Maestro Néstor de Buen, “*sui generis*”,⁶⁴ nos plantea un esquema diferente dentro del grupo de las condiciones de trabajo.

En este apartado veremos los elementos que intervienen en la prima de antigüedad. Primero examinaremos los subjetivos que son aquellas personas que tienen derecho al pago de dicha prestación; por otro lado, las obligadas a entregarla así como los principios y mecanismos que se utilizan para definirla y cuantificarla; por último veremos la forma de pago y cuantificación.

3.2.1. SUJETOS QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Dentro de los integrantes de la relación laboral, en forma general, tienen sólo derecho a percibir ésta, los trabajadores, siendo los únicos que pueden reclamarla y gozar de ella, en virtud de su posición social y jurídica dentro de la relación laboral.

Como lo menciona el Maestro José Dávalos,⁶⁵ si llegamos a una interpretación rígida y estricta de nuestra ley, y en especial del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se desprendería que sólo tienen derecho a esta los trabajadores de planta, pero si tomamos el carácter tutelar del derecho del trabajo y su matiz social, concluimos que también los demás trabajadores en sus demás categorías tienen derecho a esta prestación.

⁶⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Tomo I. p. 353.

⁶⁵ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 242.

Así, podemos afirmar que existe la hipótesis general de que debe pagarse esta prestación cuando el trabajador sea separado de su trabajo o cuando éste fallezca. Esta hipótesis general, la podemos dividir en dos, la primera, cuando el trabajador sea separado de su trabajo y, la segunda, cuando éste fallezca.

Respecto a la primera parte de esta hipótesis, podemos señalar que de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran los siguientes supuestos:

- a) En el caso de que los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo pueden cobrarla, pero siempre y cuando estos hayan cumplido quince años de servicios prestados por lo menos de conformidad con la fracción III del artículo 162 de la multicitada Ley.
- b) Tienen derecho a la prima de antigüedad, los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y el que sea separado de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, y en estos casos puede ser cualquiera su antigüedad sin el requisito de los quince años de servicio, de conformidad con la misma fracción del precepto legal citado.

De conformidad con el artículo 54 de la citada Ley, también tienen derecho a la misma, los trabajadores que sufran de alguna incapacidad física o mental o inhabilidad que hagan imposible la prestación del trabajo, del cual no se necesita tampoco el tiempo de quince años de servicios prestados, pues este requisito sólo es necesario en caso de renuncia o retiro del trabajo de manera voluntaria.

El artículo 434, fracción I contempla la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, incapacidad física o mental, o su muerte; II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y, IV.- El concurso o quiebra legalmente declarado, establecen las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, en estos casos se

establece que el patrón debe pagar las prestaciones establecidas conforme a la Ley entre las cuales se encuentra la prima de antigüedad.

Por último, dentro de la hipótesis general antes citada, se encuentra el supuesto establecido por el artículo 439 de la Ley multicitada y establece en que caso de que los trabajadores sean reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajos nuevos.

De acuerdo con el Maestro Miguel Borrel Navarro,⁶⁶ también se puede presentar: *“Por jubilación del trabajador, por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo, cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las Juntas”*, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Aun cuando la Ley no lo menciona, también es procedente en caso de terminación de las relaciones laborales por huelga ilícita y en los de huelgas inexistentes cuando los trabajadores no regresan a su trabajo dentro del plazo que se les señale.

En cuanto a la segunda hipótesis de carácter general, esta prestación procede a pagarse en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, y que será entregada a las personas beneficiarias que se encuentran en el artículo 501 de la multicitada ley, siendo en el orden que establece dicho precepto legal y que pueden ser:

- a) “La Viuda o el viudo que (solo el viudo) hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más, los hijos menores de 16 años así como los mayores que tengan una incapacidad del 50% o más.

⁶⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edición. Sista. México. 1994.. p. 185.

- b) Los ascendientes que dependían económicamente del trabajador.
- c) A falta de cónyuge supérstite concurrirá con las personas anteriormente, su concubina.
- d) A falta de descendientes incapaces anteriormente citados, concurría la persona que dependiera económicamente del trabajador.
- e) A falta de todos los mencionados con anterioridad el beneficiario sería el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Por último, diremos que las únicas excepciones al pago de la prima de antigüedad, está el hecho de que el trabajador que haya cumplido menos de quince años de trabajo se separe voluntariamente del mismo; así como en el caso de que el trabajador demande la reinstalación de su trabajo, ya que la prima presupone la terminación definitiva de la relación de trabajo, suceso que no ocurre en dicho caso; porque se continuaría con la relación y asimismo con la antigüedad que seguiría generando para el pago de la prima de antigüedad.

3.2.2. SUJETOS OBLIGADOS AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Es obvio que el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador la prima de antigüedad por el tiempo que duró su relación de trabajo; es decir, la empresa para la que trabajó, pues para el desarrollo y beneficio de ésta contribuyó su trabajo a fin de lograr su progreso, en su caso.

Conforme al artículo 162 de la multicitada Ley, está obligado a pagar por concepto de prima de antigüedad, doce días de salario por cada año de servicios prestado, siendo procedente pagar la parte proporcional del año que se haya trabajado.

De acuerdo con el Maestro Miguel Borrel Navarro,⁶⁷ si a un trabajador se le cubrió el importe de su retiro voluntario, conforme al contrato colectivo de trabajo, que concede una prestación mayor por años de servicios a la establecida por la prima de antigüedad, es procedente pagar ésta y establece la posibilidad de pagarse, tanto la establecida en el contrato colectivo de trabajo como en la Ley, si está así estipulado en el contrato respectivo.

Aún y cuando el artículo 486 de la citada Ley, establece como límite del doble del salario mínimo para el cómputo del monto de la prima de antigüedad, ésta por pacto y consentimiento del patrón puede ser superior a dicha cuantía, considerándose lícito dicho pacto, en virtud de que es superior y no menor a las garantías sociales establecidas en nuestra legislación laboral.

Al efecto, transcribiremos la siguiente tesis emitida por el Poder Judicial de la Federación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVÉ UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma y términos en que debe cubrirse la prima de antigüedad; de ahí que si un contrato colectivo de trabajo señala el pago de esta prestación con un número de días y salario superiores a los previstos en la ley, como sucede en la industria petrolera, que consigna el pago de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, es indudable que su satisfacción debe ceñirse a esos términos, por ser más benéfica a la prevención legal; lo que hace improcedente la pretensión de su pago con base al salario integrado que define el artículo 84 de la ley laboral; a no ser que la contratación colectiva prevenga lo contrario.⁶⁸

⁶⁷ Ibidem. p. 188.

⁶⁸ Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: I, Junio de 1995, Tesis: I.9o.T. J/4, Página: 355; NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

En este sentido, al constituir la prima vacacional, una prestación y garantía social, puede ser mayor a lo establecido por nuestra legislación, aún y cuando ésta establezca un tope al monto de la prima de antigüedad, atento a su carácter tutelar de los derechos de los trabajadores.

3.2.3. FORMA DE PAGO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció que el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, deberá ser el mínimo general o el mínimo profesional, de acuerdo a la categoría del trabajador, debiendo servir como base el salario llamado integrado, establecido en el artículo 84 de la Ley de la materia, es decir, en el que se integran los pagos hechos en efectivo, de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, situación con la que no está de acuerdo el Maestro Miguel Borrel Navarro,⁶⁹ ya que menciona que este tipo de salario, de conformidad con el artículo 89 de la multicitada ley, sólo debe entregarse en caso de indemnización y la prima de antigüedad no tiene carácter indemnizatorio.

De acuerdo a lo establecido por el Poder Judicial de la Federación, para los efectos de la prima de antigüedad, debe tomarse en cuenta el tiempo efectivo de servicios prestados y no el tiempo efectivamente trabajado; por consiguiente, debe contarse el tiempo en que la relación laboral duró en sentido amplio, los días efectivamente laborados, los días festivos, los de incapacidad, de enfermedad o riesgos de trabajo, vacaciones, descansos legales y contractuales, ya que estableció que la antigüedad no es un hecho que pueda fraccionarse, atento al artículo 18 de la multicitada ley, e incluso las inasistencias del trabajador forman parte, ya que se encuentra vigente en esos días, la relación de trabajo y en relación a dicho tiempo.

⁶⁹ Ibidem. p.185.

Al respecto, es conveniente transcribir la siguiente tesis emitida por la Cuarta Sala de nuestro más alto Tribunal:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan, son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu

proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal.⁷⁰

Debemos recalcar que respecto a los permisos que pida el trabajador sin goce de sueldo, el Poder Judicial de la Federación ha establecido que no se contabilizarán, ya que implica una suspensión de la relación laboral y, por ende, se suspenden sus efectos. A continuación se transcribe dicho criterio:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LOS DÍAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS, PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA. De acuerdo a la jurisprudencia número 1432, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, del rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO", se tiene que el tiempo que debe tomarse en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador, para efectos del pago de la prima, se caracteriza precisamente porque éste debe encontrarse a disposición del patrón, aun cuando en ocasiones no labore, es decir, debe haber una continuidad en la relación de trabajo, no obstante que físicamente en ocasiones no exista la actividad obrera, como en aquellos casos en que el trabajador disfruta de descansos semanales, vacaciones, etc., o inclusive cuando esta inactividad obedece a razones ajenas a su voluntad, como un riesgo de trabajo. En este orden de ideas, los días correspondientes a los permisos sin goce de sueldo disfrutados por el trabajador, no forman parte del tiempo de servicios prestados, precisamente porque en los mismos sí existe una desvinculación laboral, en la que el trabajador no está a disposición del patrono. En efecto, el cómputo de la antigüedad del trabajador, para determinar el pago de la prestación a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no puede incluir el tiempo en que él se separó voluntariamente del trabajo mediante permisos sin goce de sueldo, pues mientras duren los permisos, el patrono no puede

⁷⁰ Séptima Época Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 389, Página: 258

disponer del trabajador; incluso, el obrero puede estar dedicado a la prestación de un servicio para una persona diferente, por lo que no sería procedente obligar a la parte patronal a pagar la prima de antigüedad, respecto a ese tiempo en que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquél, máxime que la prestación de que se trata es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono, en la vigencia de una relación laboral.⁷¹

A criterio de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el artículo 162 en su fracción V, de la multicitada ley, remite al artículo 501 de la misma Ley, éste es aplicable en su integridad para el caso de la prima de antigüedad en los supuestos de fallecimiento del trabajador, señalando en dicho precepto legal cuales son los beneficiarios.

Además, como ya se dijo, solo en caso de retiro voluntario del trabajador se necesita un mínimo de quince años de servicios prestados.

Nuestro sistema jurídico, establece en qué casos el patrón está obligado a pagar veinte días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de prima de antigüedad, siendo los siguientes:

- a) Cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar un laudo pronunciado por la Junta. (Artículo 947, fracción III, de nuestra ley de la materia).
- b) En caso de despido injustificado en contratos por tiempo indeterminado o contrato temporal por mas de un año en los supuestos establecidos por el artículo 50 de nuestra ley de la materia.

⁷¹ Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Septiembre, Tesis: IX. 1o. 62 L, Página: 397
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

- c) Cuando por causa de la implantación de maquinaria nueva se reduce el personal (artículo 439 de nuestra Ley Federal del Trabajo).
- d) Cuando las Juntas resuelven que no subsisten causas de suspensión de relaciones colectivas de trabajo (artículo 431 de nuestra ley de la materia).
- e) Cuando el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador (artículo 49 de nuestra Ley Federal del Trabajo).
- f) Cuando el trabajador rescinde su relación de trabajo por causas imputables al patrón. (Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

El propio artículo 162 de la Ley de la materia, en su fracción II establece que para tomar el monto del salario base para la prima de antigüedad, nos deberemos remitir a los artículos 485 y 486 de la citada Ley, mismos que establecen las reglas para tomar el salario que servirá como base para las indemnizaciones y, en este caso, para el pago de la prima de antigüedad; señalan como máximo del salario base, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar en que se realice la prestación del servicio, situación con la que no estamos de acuerdo, ya que no existe base legal para que se limite el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, puesto que ésta debe ser proporcional a la importancia del trabajo realizado y categoría del trabajador.

Por ello en toda empresa debe constituirse una comisión mixta integrada por igual número de representantes del patrón y trabajadores, a fin de determinar y elaborar del cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, y que debe comunicarse de manera oportuna al total de trabajadores de la empresa, para que estos puedan ejercer, en su caso, el derecho de impugnación correspondiente, así como formular las respectivas objeciones ante dicha comisión mixta, pudiendo recurrir el trabajador inconforme con lo resuelto por esa comisión, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

En conclusión, la prima de antigüedad, aún y cuando en su regulación padece de deficiencias, gracias a la interpretación judicial ha logrado tener algo de claridad en su aplicación, cumpliendo con su fin y misión social desde su origen; aunque es necesaria una reforma, a fin de que esta prestación sea extensiva a los trabajadores en su totalidad, y no bajo determinados requisitos que en realidad no se justifican en nuestra ley, no bajo los principios de los cuales se funda nuestro Derecho Social.

Pre conclusión: Como hemos estudiado en nuestra Carta Magna podemos encontrar el fundamento legal para la prima de antigüedad, así como en el artículo 162 de la ley multicitada, en cual se argumenta que todo trabajador tiene derecho a recibirla, pero la laguna que existe tanto en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es que se recibe al jubilarse o cuando menos tener quince años de servicio activo en los cual me crea una confusión por que la mayoría de los patronos crea empleos eventuales y no de planta para que estos no reciban dicha prestación y así generar un gasto menor para la empresa.

Para lo cual es injusto que esto suceda, porque el trabajador es quien en realidad coopera de manera física o mental en la empresa para que ésta vaya en aumento y no tenga problemas posteriormente para pagar cuando menos los salario.

CAPÍTULO 4

FUNDAMENTACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Hemos visto la concepción de este derecho y deber social, su fundamentación jurídica, en qué consiste y quiénes intervienen en la relación, así como la materialización de este derecho y la forma en que se realiza su pago, por lo que ahora es menester, en este capítulo, ver su justificación o fundamentación general desde diversos ámbitos de nuestra sociedad, es decir, desde el punto de vista de diversos factores que motivaron la institucionalización de nuestro objeto de estudio y poder ir más allá de lo estrictamente jurídico; estudiando estos factores podremos ver cuáles fueron las fuentes reales que motivaron y siguen sosteniendo la institucionalización de dicho derecho, así como para tornar obligatoria su práctica y, por último, podremos realizar una serie de observaciones, a fin de manifestar el acuerdo o desacuerdo en la aplicación e interpretación de este derecho, o bien, de las condiciones en que se realiza y algunas sugerencias para optimizar su positividad.

4.1. JUSTIFICACIÓN EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Gracias a la lucha revolucionaria de 1910 y al Constituyente de 1917, el 5 de febrero de dicho año se promulgó nuestra Carta Magna, la cual fue pionera en el mundo en materia de derechos sociales, aún antes de las Constituciones Rusa y la Alemana, ya que fue la primera en consagrar derechos sociales en su contenido y especialmente en el artículo 123, mismo que contiene el cúmulo de garantías mínimas de que deben gozar los trabajadores; entre estas garantías se encuentran las condiciones de trabajo.

No obstante lo anterior, en ninguno de sus apartados se observó o institucionalizó el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores, ya que no la regula de manera expresa y específica, siendo hasta la promulgación de la Ley

Federal del Trabajo de 1970 en que se incluyó este derecho, en el artículo 162 y quinto transitorio de dicho cuerpo legal, en obediencia a la práctica tan observada en los múltiples contratos colectivos de su tiempo de la entrega de este concepto.

Por tanto, veremos desde diversos puntos de vista el por qué dicha prestación e institucionalización, y cuáles fueron los factores reales que dieron lugar a esta, o bien, los motivos para su surgimiento, desde diversos puntos de vista que influyen en la realidad nacional y productiva de nuestro país, tales como la economía, la filosofía, la sociedad, la moral y el Derecho; por lo que a continuación revisaremos cada uno de éstos rubros, ya que efectivamente nuestra legislación social es producto de esa serie de factores reales, y gracias a la lucha de nuestro pueblo que logró la conquista de las garantías sociales de que gozan los trabajadores, motivo por que cabe optaremos por revisar esos factores que motivan el nacimiento de este derecho y su institucionalización.

4.1.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO.

La economía es una de las ciencias de mayor auge en la actualidad, consiste en el manejo de recursos para subvenir a las necesidades de las personas; en general hemos visto que el factor económico aunque no es determinante, es muy importante para las subsistencia de la familia del trabajador, así como de sus miembros, además que influye en la distribución de la riqueza producida en nuestro país.⁷²

El México Independiente del siglo pasado, adoptó la forma de Gobierno Republicano, así como en su organización económica la doctrina liberal, la cual consagraba efectivamente el mercado de la libre oferta y demanda, rigiéndose, en ese sentido, toda actividad económica por esa regla, surgiendo el llamado Estado, gendarme que no intervenía en esas relaciones a menos que hubiera un problema que afectara dichas relaciones y peligrara el mercado; por tanto, ese tipo de

⁷² CARBELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo IV. Gráfico. Argentina. p. 66

economía se asemejaba más a la ley de la selva, puesto que quien más podía era quien tuviera más y lo supiera aprovechar, aun en perjuicio de los demás ciudadanos. En dicha época nunca existió un ápice de justicia social, no existían instituciones de seguridad social ni legislación alguna que frenara abusos de los patrones en contra de los trabajadores, al grado de que en la época del porfiriato se benefició a personas extranjeras, quienes tuvieron prosperidad económica a costa de los campesinos y trabajadores, conformándose grandes oligopolios y extensiones de tierra, concentrándose la riqueza en pocas manos, pues se presentaba una economía casi del tipo feudal, ya que se favoreció mas a la inversión extranjera, se acumularon de grandes extensiones de tierra en pocas manos, así como grandes fortunas por pocas gentes, dándose un clima general de miseria, en el grueso de la población, y por tanto, menos acceso a otros rubros como educación y salud, acrecentando el aislamiento de los núcleos familiares, quedando desprotegido el obrero, el campesino y la familia de estos a merced de los hacendados y de los propios patrones.

Es hasta la promulgación de la Constitución de 1917, a consecuencia de la lucha Revolucionaria del siglo pasado, que el Estado trae consigo un carácter social, protegiendo a los de menos recursos, cultura y posición económica en contra de los que tienen una mayor ventaja en esos rubros, es decir, los patrones.

En este sentido, se inició una época en donde se aplicaron debidamente las garantías sociales establecidas en nuestra Constitución, que se encuentran las contenidas en los artículos 123 y 27, principalmente, siendo el primero de mayor importancia para nuestra materia, ya que se refiere al régimen laboral en México, y la segunda para realizar una mayor justicia en el campo, por lo que se crearon sindicatos y coaliciones de trabajadores, incluso apoyados por el propio Estado a fin de determinar con un poco de mayor justicia la distribución de la riqueza; en el rubro del campo se crearon ejidos para los campesinos y programas para su productividad, creándose un Estado paternalista y restrictivo de las inversiones extranjeras en nuestro país, así como una restricción a la importación de productos, acentuándose

este régimen en los años setentas en donde además el Estado, con fines sociales aumentó la creación de las empresas de participación estatal y varios rubros productivos del país quedaron a su cargo, tales como aeropuertos, ferrocarriles, luz y toda la energía del país, teléfonos, petróleo, entre otros; asimismo, las coaliciones de trabajadores tuvieron mucha fuerza, al grado que llegaron a conformar un brazo político importante en el país, en donde las coaliciones de trabajadores, en base a los contratos colectivos y contratos ley, conseguían condiciones de trabajo, e incluso mejores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, entre estos se encuentra la prima de antigüedad. En este sentido surge el paternalismo por parte del Estado hacia la población mexicana y posteriormente el presidencialismo, en donde el Estado expropia varios sectores estratégicos de la economía, tales como el petróleo (1938), la electricidad (1960), ferrocarriles, etc., por ende, empieza una época relativamente de bienestar social, acrecentándose el desarrollo económico en la microeconomía. El Estado comienza a ser proteccionista restringiendo al máximo las importaciones. Este tipo de economía, relativamente benefició a las familias, las cuales tuvieron un nivel económico mayor al obtenido anteriormente a la Revolución.

Con el periodo presidencial de Miguel de la Madrid, desde el año de 1982 comienza el neoliberalismo económico, al devenir la crisis del petróleo, en donde los precios de dicho producto en el mercado internacional bajaron de manera alarmante; la economía nacional tuvo una crisis acentuada al no percibir los ingresos previstos en dicho rubro, el más importante hasta entonces; en consecuencia, a partir de dicho régimen presidencial (1982-1988), cambió dicha política económica, virando al neoliberalismo económico en donde el Estado se deshace de las empresas paraestatales, debilita las coaliciones sindicales y pone en práctica de nuevo el liberalismo, abriendo el mercado interno al mundial, economía que hasta estas fechas ha afectado al grueso de la población, haciendo más pobres a los pobres y más ricos a los ricos; de ahí que surjan ideas para reformar la ley Federal del Trabajo y tratar de modificar diversas garantías, a fin de que según estos, el mercado tenga mejor productividad y competitividad, atacando por tanto las garantías sociales conquistadas, como la propia prima de antigüedad.

Hay apertura del mercado al exterior, misma situación que culmina y llega a su máxima práctica en el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari, política que atrae al final de dicho periodo (1994), una crisis general económica y que afectó al grueso de la población, proporcionando menor poder adquisitivo de las familias, perjudicando la microeconomía y sólo beneficiando la macroeconomía como los grandes emporios internacionales; este sistema favorece a las grandes oligopolios e incluso extranjeros, concentrándose la riqueza en pocas manos, y por ende, se acentúa la crisis económica en nuestro país, política que hasta la fecha se sigue practicando.

No es posible sacrificar nuestras garantías sociales a favor del modelo económico, donde sólo se favoreció la macroeconomía y no a los propios mexicanos; es claro que debido a que el trabajador desarrolla su trabajo en las empresas, aportando su energía a la productividad y progreso de las mismas, es justo que la propia empresa le corresponda o premie dicho tiempo prestado a favor y en beneficio de la misma, tratando de realizar una mejor distribución de la riqueza y, por tanto, debiendo prevalecer dicha prestación (prima de antigüedad), puesto que el Estado tiene que volver a adoptar su política social y fortalecer sus instituciones en ese rubro.

A efecto de tener una noción al respecto, podremos decir que a la toma de posesión de la presidencia de Ernesto Cerdillo Ponce de León, la caída del peso frente al dólar se disparó a grados extremos, llegando el tipo de cambio a seis pesos por dólar; denotándose ya la inestabilidad económica, teniendo la cuenta corriente estatal un déficit sin precedentes con un saldo negativo del ocho por ciento, por lo que afectó el poder adquisitivo de las familias mexicanas, siendo procedente aumentar y tener derecho a esa prima de antigüedad, ya que las beneficiadas son las empresas a costa del trabajador.

Por último y atendiendo al sexenio de Vicente Fox Quesada, es claro que se trata de pugnar por las denominadas reformas estructurales en donde destaca la reforma completa a la Ley Federal del Trabajo, según por una mayor competitividad de las empresas y para estimular llegada de capitales e inversiones extranjeros.

Así se trata de eliminar las garantías sociales que nuestra Carta Magna ya había institucionalizado, faltando a su espíritu esencialmente social. No es posible atender a dichas cuestiones si se ha denotado en el mercado y economía una mayor sacrificio en el ingreso de los trabajadores; es por ello que deben conservarse por lo menos sus garantías sociales como la prima de antigüedad y extender ese derecho a todo trabajador, independientemente del motivo de separación de su trabajo y el tiempo que hubiere laborado, por lo que se pugna por una reforma que elimine esencialmente toda traba o condición para su acceso, además de que se debe institucionalizar a nivel constitucional adecuándolo al artículo 123 de nuestra Carta Magna, puesto que es una garantía social de carácter esencial para la subsistencia del trabajador y para procurar una justa distribución de la riqueza en nuestro país.

4.1.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA MORAL.

Cabe mencionar que mucha gente limita la moral solo al aspecto religioso, a lo cual es un error, ya que la moral significa “conducta”; es el modo de comportamiento que cada sociedad establece como buena o correcta. En este sentido, podemos mencionar las características de la norma moral, ya que ésta no es coercible ni prevista de castigo, es unilateral e interna, esto es, que la moral como tal en una sociedad, sólo es comerciable en el sentido de que la sociedad actual observe alguna conducta como buena y sólo al no obedecerse se establece el rechazo social; sin embargo, vemos que en sociedades menos civilizadas, se confunde la norma moral con la jurídica, siendo que la moral se establece de acuerdo a las costumbres o ideología de la sociedad.

Visto lo anterior, debemos mencionar que moralmente se establece la obligación de los patrones o empresas, a premiar o corresponder el trabajo realizado por los trabajadores, situación que obedecía hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970; esta prestación se volvió costumbre y comenzó a formar parte de nuestro sistema jurídico en forma de contratos colectivos, teniendo nuestra sociedad noción de que la empresa por si misma debe premiar al trabajador por haber prestado sus servicios, su energía y su vida en la empresa, surgiendo la obligación moral de las empresas para corresponder a estos. En la mayoría de los casos, en la actualidad los patrones lo ven como una obligación anacrónica que como una obligación moral, mejo dicho mas como una obligación puramente jurídica, tratando de sacrificar el provecho económico en contra de dicha obligación moral y que en determinado momento sirvió como factor real para institucionalizar la prima de antigüedad.

En consecuencia, esa obligación moral que se crea en nuestra sociedad, al desprenderse todo aquel beneficio que el propio trabajador realiza a favor del patrón, es obvio que este último está obligado a corresponder dicha prestación, máxime que constituye una compensación por el lapso de tiempo en que el trabajador dio su energía y vida en favor de la empresa.

4.1.3. DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL.

Desde el punto de vista de diversas corrientes sociológicas, la sociedad es considerada un organismo vivo, dentro del cual cada institución de la que forma parte cumple con una función especial (funcionalismo); aun así, las corrientes contemporáneas, consideran a la sociedad como un sistema compuesto de varios subsistemas, si nos remitimos a los inicios de esta ciencia, (positivismo con Augusto Comte), la sociedad es objeto de estudio en proporción y relación con una ciencia natural, debiendo crear o descubrir las leyes que la rigen.

De esta manera, vemos que la sociedad funciona por medio de instituciones, las cuales cumplen con una función determinada; cada miembro de la sociedad tiene un rol, entendiendo éste como aquella conducta que el individuo dentro de la sociedad debe realizar en obediencia a su posición. en tiempo, lugar y circunstancias dentro de la sociedad.

Las instituciones existentes se fundan en principios o valores que rigen el comportamiento de nuestra sociedad, y sobre los cuales se sustenta su vida, pero si bien es cierto lo anterior y toda vez que la sociedad conforma un entramado de relaciones entre diversos entes que la componen, es claro que cada individuo e institución tiene que cumplir con su función, máxime que las instituciones son creadas para dar sustento y realidad a los valores sostenidos por la sociedad, instituciones como las garantías sociales consagradas a favor del trabajador.

En nuestra sociedad, al faltar el cumplimiento de ciertas instituciones a sus fines, ya sea de buen gobierno, de salud, de seguridad, de asistencia social, o de garantías sociales, se van, creando para la familia un ambiente de inestabilidad, ya sea por instituciones que propicien la impunidad o bien que conculquen una desobediencia a nuestro sistema jurídico social.

Al tratar de desechar valores que se consagraron en nuestra Carta Magna, e incrustar nuevos y extraños, produce efectos como regresar al primitivo estado gendarme, tratando de abandonar los principios sociales antes conquistados, provocando una crisis en nuestras instituciones. Es cierto que en México ha existido un mayor número de alfabetizados y de mexicanos que gozan de la infraestructura social, tal como lo son los servicios públicos, pero en realidad nuestro país no ha realizado un desarrollo en todos los sectores sociales del país, puesto que surgen deficiencias en todos los sectores y espacios de nuestra nación, cuestiones que afectan e influyen en la estabilidad familiar de todo individuo.

Hemos dicho que nuestra Constitución fue la primera que adoptó un carácter social, entendiendo esto como la primera Carta Magna que consagró derechos a la generalidad de la población y por tanto a la propia sociedad como tal, ya que como hemos visto, el grueso de la población lo integran la clase trabajadora; en este sentido, es obvio que cuando esta parte de la población no encuentra el bienestar, que la propia sociedad no se encuentra bien, ya que no se cumple con fines como procurar el bienestar social general y progreso de sus integrantes así, siendo que sus instituciones se tornan insuficientes para sufragar las necesidades de la colectividad.

Recordemos que antes de la Revolución Mexicana, el grueso de nuestra población se encontraba en condiciones paupérrimas y por tanto nuestra sociedad no estaba bien, lo que vino a desencadenar en dicho conflicto, donde se adoptaron las garantías sociales a favor de nuestra población. Socialmente el trabajador contribuye a la riqueza general del país con su trabajo, por lo que le corresponde a éste participar de esa riqueza. Tiene derecho a gozar de la misma, a que se le premie el tiempo trabajado y, en su caso en el cual pasó parte de su vida; por ellos se justifica la prima de antigüedad, la cual forma parte de las garantías sociales.

Podemos decir que la prima de antigüedad forma parte de las instituciones consagradas en nuestra legislación laboral, y por su importancia relevante, tornándose obligatoria, irrenunciable e inajenable. La prima de antigüedad es irrenunciable e inajenable, ya que es un derecho que no solo corresponde al trabajador, sino a su familia, aun en caso de muerte del propio trabajador, lo cual contribuye al bienestar de esta; y esta institución funge también en consecuencia. Actualmente el derecho a la prima de antigüedad se encuentra envuelta en discusiones y controversias, ya sea para su derogación o bien para que se amplíen sus efectos, o se aminoren sus restricciones; lo que es cierto, es que esta conforma una institución que en proporción adquiere una relevancia enorme en nuestra sociedad.

4.1.4. DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.

En cada sistema jurídico se encuentra una norma fundamental que establece, tanto la organización de cada nación como el cúmulo de derechos y obligaciones que tienen sus miembros, y que constituyen los parámetros sobre los cuales cada nación se erige; en nuestro caso se encuentra contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que al ser promulgada fue la primer Constitución con carácter social en el Mundo, dando inició el Constitucionalismo Social.⁷³

Dicha norma conforma nuestra legislación fundamental, es donde se consagran las garantías individuales, como la libertad, igualdad jurídica, derecho a la salud, educación, etcétera, de que un individuo humano debe gozar.

Así entre alguno de sus principios, se encuentran el tener una vida digna, que no se nos prive de recurso alguno al cual tenemos derecho, no ser maltratados, entre otros derechos esenciales: la constitución junto con las demás leyes que conforman el sistema jurídico, tales como las reglamentarias, ordinarias y demás normas, son creadas en obediencia a diversos factores y que en derecho se llaman fuentes del derecho, que por un lado pueden ser las llamadas fuentes históricas basadas en las normas anteriormente realizadas y que dieron origen a los principios que forjaron a nuestro derecho. Por otro lado, se encuentran las fuentes formales, que son aquellas maneras o procedimientos de creación del derecho, entre las cuales se encuentran la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, entre otras. Por último, tenemos a las llamadas reales, que las constituyen aquellos sucesos o factores que en realidad forjaron el derecho actual, tal como lo fue en nuestra Carta Magna la propia Revolución y el anhelo social de crear estos derechos.

⁷³ Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios, de Buen Inna, Carlos), DE BUEN INNA. Carlos. Tercera edición. Themis. México, 1996.p. LII.

Si bien es cierto que esas fuentes crearon ya el derecho y normas de conducta que nos rigen, también lo es cierto que dicho derecho (positivo), puede ser eficaz o ineficaz en el grado en que cumplan con su fin y, ante todo, si los gobernados lo cumplen. Se desprende sin embargo en la mayoría de las veces no se aplica y, por tanto, los diversos derechos existentes en nuestra legislación, no están previstos de positividad, toda vez que no son acogidos o cumplidos por los propios miembros de las familias, además de que las instituciones encargadas para su cumplimiento, o no existen, o son ineficaces, pues, no cumplen con su fin, es ahí cuando se rompe el estado de derecho y surge anarquía en nuestra sociedad.

La prima de antigüedad, se justifica desde el momento en que forma parte de las condiciones de trabajo y de las garantías sociales que consagra nuestra Constitución; de ahí que al formar parte de nuestro derecho positivo, ésta debe ser representada y cumplida al trabajador siempre, y cuando cumpla con los supuestos establecidos por la ley. Así la prima de antigüedad al estar institucionalizada y formar parte de nuestro sistema jurídico como garantía social debe ser obedecida por los gobernados.

4.2. NECESIDAD DE REFORMAR EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Aun y cuando la prima de antigüedad ha sido institucionalizada, desde mayo de 1970, en la Ley Federal del Trabajo, ésta padece de una deficiente regulación y ciertas restricciones que, aun y cuando el legislador, adujo argumentos relativos a éstas, dichos argumentos no son muy sólidos, máxime que constituye, una condición de trabajo que se presenta con el transcurso del tiempo en que el trabajador presta sus servicios, siendo un hecho ineludible la prestación de trabajo por el trabajador y desgaste físico y mental del mismo.

Por último, analizaremos el porqué dicho derecho debe ser mejor retribuido, no obstante las protestas o inconformidades que los patrones tuvieran en relación a esta prestación.

4.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE PERCIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUALQUIER TIEMPO.

Hemos visto que aun y cuando este derecho ya ha sido institucionalizado en nuestra Ley Federal del Trabajo, en beneficio de todos los trabajadores, la misma prescribe restricciones que a juicio nuestro son injustificadas, toda vez que dicho derecho al constituir un beneficio de la clase trabajadora basado en el hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador al patrón, en un tiempo determinado, creando una antigüedad; por ello consideramos injusto que se restrinja el derecho a esta prestación de los trabajadores por parte de patrones y empresarios.

Como vimos en apartados anteriores, el artículo quinto transitorio de nuestra Ley Federal del Trabajo, desde sus inicios condicionó el pago de este derecho, ya que a los trabajadores que habían prestado con anterioridad sus servicios no se les respetó el pago retroactivo. Al respecto, el Maestro De Buen Inna Carlos,⁷⁴ señala que: *“manejando de manera inadecuada el concepto de retroactividad, sólo pagaron en proporción dicho derecho a los trabajadores que se separaron de su trabajo en este tiempo, aun y cuando en la propia exposición de motivos de esta Ley”,*⁷⁵ se manifestó que constituye una aspiración legítima de los trabajadores, por lo que la misma debió regir en base a los derechos de estos que son vigentes y que surge la exigencia de esta prestación por los trabajadores desde el momento en que concluye o se suspende su relación de trabajo, siendo esto posterior a su entrada en vigor, claro está, que los términos que establece dicho artículo han transcurrido con exceso, por lo que no son ya aplicables en la actualidad.

Asimismo, el Maestro Miguel Borrel Navarro, manifiesta que se comete un error al excluir injustamente de su pago al trabajador que renuncia, sin tener por lo menos quince años de prestar su servicio en la empresa; en cambio, se paga esta prima de antigüedad al trabajador que comete una falta grave y justificada para su

⁷⁴ DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1982. p. 54.

⁷⁵ Idem, p. 62.

legal despido.⁷⁶ No estamos de acuerdo con la exposición de motivos que dio origen a esta restricción, puesto que en estos se menciona que dicha modalidad se dio para evitar, en la medida de lo posible, la de trabajadores; además de este argumento no introducen ningún otro que justifique tal injusticia, por lo que dicho fundamento resulta, a nuestro juicio, insuficiente para justificarla, puesto que es obvio que la prima de antigüedad no es la única prestación que el trabajador adquiere, por concepto de la relación de trabajo y por ende, no es factor determinante para que éste trate de conseguir un ingreso. En base a este argumento se prejuzga a los trabajadores, y se priva de ese derecho hasta por un día, antes de cumplir los quince años de labores; tiempo en que el trabajador dedicó parte de su vida, siendo procedente que se le entregue la prima de antigüedad en proporción del tiempo laborado; por lo tanto pugnamos por una reforma en relación a suprimir el requisito de tener, por lo menos, quince años de haber prestado sus servicios el trabajador ya que el trabajo prestado por este, aun por menos tiempo, el propio patrón lo utilizó para producir y en su caso lucrar; así el trabajador desde el momento en que presta sus servicios aporta a la empresa su energía, en el tiempo que sea, siendo procedente que éste tenga derecho a la prima de antigüedad en cualquier tiempo.

4.2.2. NECESIDAD DE CONSERVAR EL ESPÍRITU SOCIAL DE NUESTRA CONSTITUCIÓN.

A lo largo de este trabajo hemos recalcado que nuestra Constitución fue la primera de carácter social, en el mundo, y con la cual se inició el constitucionalismo social, aun antes de la Constitución Rusa de 1917 y de la Constitución del Weimmar, Alemana; garantías sociales que como hemos visto benefician al grueso de nuestra población, protegiéndola de cualquier abuso, siendo una constitución modelo.

Nadie ha podido negar que estas garantías son de gran importancia en nuestra nación y que conforman el espíritu jurídico, social y económico de nuestro país, siendo que en nuestro ámbito laboral permiten una distribución más equitativa

⁷⁶Ibidem. p. 183

de la riqueza; además, protegen al trabajador para que las familias mexicanas consigan un mejor nivel de vida. Por eso, se dice que la prima de antigüedad es un derecho tutelar de los trabajadores, que consagra las garantías de los trabajadores para tener una vida decorosa y a las cuales no puede renunciar, pues son imprescriptibles e inajenables.

Como hemos visto, nuestro Estado, en las última décadas ha optado por una política social y económica, que se orienta al neoliberalismo, basado en la ley de la oferta y de la demanda, en donde efectivamente la voluntad de las partes es la máxima ley, excluyendo cualquier intervención del Estado; es obvio que desde este aspecto, se contrapone dicha política a nuestras garantías sociales, siendo que hemos visto que la política actual se encamina a debilitar las coaliciones de trabajadores, aminorar las garantías de los trabajadores y convertirse en un estado guardan. Dicha política en lugar de beneficiar a los trabajadores sólo beneficia a una pequeña parte de empresarios nacionales y extranjeros, convirtiéndonos en un país maquilero, en donde inversionistas extranjeros pueden tener ganancias ilimitadas a costa de la economía mexicana, puesto que si bien es cierto que nuestro país se ha abierto a la economía internacional, también es cierto que nos encontramos en desventaja frente a los grandes mercados de Norteamérica y Europa, donde fácilmente imponen condiciones para tener mayor ganancia a costa de nuestra población. Por ello es necesario que las garantías sociales que adoptamos desde la promulgación de nuestra Carta Magna, las conservemos como un escudo y limitación a los abusos. Debemos tener un límite para no pasar los parámetros establecidos por nuestra Carta Magna, haciendo caso omiso a las presiones actuales de las cámaras de comercio, bancos y asociaciones comerciales para que se reforme nuestra Ley Federal del Trabajo y artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que al trastocarlo, puede dañarse fácilmente su espíritu social y nuestro país perdería gran parte de su ser nacional y jurídico.

De tomarse la filosofía neoliberal, se optaría por procurar una producción eficiente y óptima, aun a costa de nuestra población. Por lo que pugnamos en vez de negar nuestras garantías sociales, deberíamos tomarlas con mayor fuerza para procurar el bien general; entonces el principio social cambiaría por la ley de la oferta y la demanda, así como el mejorar la comercialización y el mercado a costa de cualquier garantía social.

4.2.3. El Derecho Del Trabajador Para Recibir Un Salario Digno.

En el capítulo primero de este trabajo, conceptualizamos el salario. El artículo 162 de nuestra Ley de la Materia en su fracción II, establece una limitante respecto del salario que se debe considerar, como base, para el pago de la prima de antigüedad, ya que nos remite a lo establecido por los artículos 485 y 486, de la citada ley, relacionados a las indemnizaciones. El segundo de los preceptos establece que el salario base para el pago de la prima de antigüedad, es el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio; de esto el Maestro Miguel Borrel Navarro,⁷⁷ señala su desacuerdo, ya que no hay un motivo determinante para limitar ese monto. Se postula que el trabajador debe recibir la prima de antigüedad, en base al salario que él mismo está percibiendo, siendo que al contrario esta medida protege a los empresarios en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Respecto a lo estipulado como límite siendo el doble del salario mínimo, vigente en el área geográfica en donde se preste el trabajo, para cuantificar la prima de antigüedad, podemos mencionar que el salario mínimo no es suficiente, por lo que se pugna por un nuevo concepto en nuestro Derecho del Trabajo, para cambiarlo por el concepto de salario remunerador. Así el Estado debería elevar ese salario a un nivel aceptable, a fin de que alcance a sufragar las necesidades del trabajador y su familia, como las culturales, de educación, sociales y de esparcimiento, entre otras, cabe mencionar que el salario mínimo no es suficiente para subvenir las necesidades

⁷⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 183

del trabajador, pues con mayor razón se desprende que el hecho de limitar el pago de la prima de antigüedad significa disminuir en gran parte, el ingreso al trabajador. De esta manera, sabemos que el monto del pago de la prima de antigüedad depende del salario mínimo que se establezca, aun y cuando en los contratos colectivos de trabajo puede establecerse libremente, por las partes, en una cantidad mayor. Si bien la prima de antigüedad se ha institucionalizado, es menester que la misma se reglamente de manera debida.

Por tanto, si efectivamente la prima de antigüedad se rige, en cuanto al salario base que se debe tomar para el pago de la misma, es necesario que dicha cantidad se eleve siquiera a una cantidad decorosa para beneficio de los trabajadores. Para ello se propone se cambie el concepto de salario mínimo, que sólo cubre las necesidades mínimas y más apremiantes del trabajador y su familia. Si queremos elevar nuestro nivel de vida, tanto social como económico y moral, debe beneficiarse a la planta trabajadora, elevando de manera que cubra todos los rubros; así como también aumentar la remuneración en cuanto a la prima de antigüedad, sin poner pretextos que solo benefician a los patrones, sobre todo los grandes emporios comerciales y trasnacionales, que no quieren sacrificar ingreso alguno en beneficio de la planta productiva del país.

4.2.4. NECESIDAD DE AUMENTAR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Hemos visto que es necesario y urgente para nuestra población, en general, aumentar el salario denominado mínimo, que en realidad no cumple con las necesidades más apremiantes de los trabajadores, a ser de que las garantías sociales ya institucionalizadas, como la prima de antigüedad, cumplan con una mayor definición y regulación, asimismo que cuenten con mejores mecanismos para que puedan concretarse en la realidad actual de una mejor manera, como lo es la institucionalización de un salario remunerador que sufrague todas las necesidades del trabajador, y no realizar una reforma en donde se desvirtúen esos derecho sociales; por ello, pugnamos efectivamente por una reforma a la Ley Federal del

Trabajo, pero no en el sentido de los grandes empresarios, quienes sacrifican los derechos sociales conquistados a cambio de una mejor productividad, a costa del ingreso y seguridad jurídica del trabajador, emulando a las empresas estadounidenses en donde el trabajador no tiene un mínimo de garantías y sufre de una inseguridad jurídica acentuada.

En conclusión es necesario mejorar el salario mínimo, además de establecer que la prima de antigüedad significa mucho en nuestro derecho, aunque su institucionalización no ha sido regulada eficientemente, siendo objeto de múltiples interpretaciones por parte del Poder Judicial de la Federación. Un derecho al que todo trabajador debe tener derecho, independientemente de cualquier interpretación judicial; por otro lado, consideramos que la prima de antigüedad, al constituirse en diez días de salario por año de servicio prestado, debe ser aumentado, toda vez que si el año consta de 365 días, en los cuales el trabajador guarda la relación de trabajo, es obvio que no constituye siquiera el cuatro por ciento de lo que el trabajador contribuye a la empresa; es más, creemos que no debe haber un tope en relación a su pago, o bien, que ese tope se aumente en relación a la calidad del trabajador en su profesión, oficios o categoría del propio trabajador, ya que al establecer el doble de la prima de antigüedad como máximo, es semejante a la fijación actual del salario mínimo que no basta, siendo insuficiente el salario mínimo para sufragar las necesidades del trabajador y su familia; es necesario que se aumente la cuantía de la prima de antigüedad a un número mayor de doce días, previo al estudio y reformas que se hicieran en relación al salario mínimo y la prima de antigüedad, fijando un mayor número de días de manera justa y equitativa, en relación a la riqueza producida en el país.

Claro está que dicha reforma tiene que realizarse en base al espíritu de justicia social, realizando un servicio íntegro y asesorándose, los legisladores, de todo tipo de profesionistas, tanto en materia económica como jurídica, social y moral; a fin de que se pueda realizar una reforma justa, así como destinar los recursos necesarios para poder realizar dichos estudios y establecer la mejor norma,

estableciéndose una justa distribución de la riqueza, y no hasta ahora donde la concentración de la riqueza esta en pocas manos, existiendo también la fuga de capitales al exterior en detrimento del ingreso de los trabajadores. Es obvio que además de expedir leyes y crear instituciones para su atención, es necesario que se provea a estos de los recursos, asesoría técnica y profesional en sus áreas, además de proveer proyectos definidos y a gran alcance para que se pueda atender al bienestar social, siendo lo más esencial que a la propia familia del trabajador se le provea mayormente creándose un medio ambiente en el cual pueda desarrollarse mejor, y se eleve, en general, el nivel cultural y en calidad de vida tanto del trabajador medio como de la familia.

Pre conclusión: Esta prestación debe de pagarse de forma general sin importar el tiempo o el tipo de trabajador que lleve a cabo un trabajo subordinado sin importar que sea físico o mental, ya que el trabajador es quien lleva a flote la empresa, y no se paga como lo establece la legislación, hasta a ver cumplido quince años de servicio, o en último de los casos hasta la jubilación.

Por ende la mayoría de los patronos en la actualidad por querer ahorrarse una parte de dinero que corresponde a esta prestación, cuando se cumple los catorce años de laborar en una empresa se les hace firmar una renuncia, aunque el motivo verdadero es que se les despida y por lo tanto no se les liquida como debería.

En el caso de los trabajadores eventuales, se les hace de esa forma para no pagar ni siquiera las prestaciones de ley o en su caso cuando menos el aguinaldo.

Conclusiones

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es una disciplina relativamente nueva en comparación de las tradicionales (Civil), y estaban inmersas dentro del Código Civil, basadas en la autonomía de la voluntad, lo que produjo un exagerado abuso de los patrones.

SEGUNDA.- El Derecho del trabajo protege los derechos colectivos de la clase trabajadora la cual se encuentra en desventaja en relación a sus empleadores. Por lo que consagran garantías mínimas de las que los trabajadores deben gozar y que son irrenunciables, inembargables e inajenables.

TERCERA.- La prima de antigüedad constituye una compensación por el tiempo en el que el trabajador ha prestado sus servicios contribuyendo al progreso de una empresa, siendo justo que se le compense con participar de las ganancias de ésta de manera justa.

CUARTA.- Aun y cuando la prima de antigüedad no está institucionalizada, expresamente en nuestra Carta Magna, constituye una garantía social de la que deben gozar nuestros trabajadores, sin restricción o condición alguna, ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece se obtiene a partir de haber cumplido quince años de laborar en una misma empresa y separarse de manera voluntaria, lo cual no debería de aplicar de esta manera.

QUINTA.- Por lo anterior, pugnamos por que se observe a nivel constitucional, en su artículo 123 de nuestra Carta Magna, a la prima de antigüedad de manera expresa, a fin de evitar en caso de renuncia del trabajador, sin quince años de prestación de servicios, se le exima de dicha prestación.

SEXTA.- El pago de la prima de antigüedad debe ser acorde al ingreso que el trabajador obtuvo durante el tiempo laborado, puesto que el ingreso es una

determinante en cuanto al grado de contribución del trabajador al progreso y funcionamiento de la empresa.

SÉPTIMA.- Proponemos se reforme también la Ley Federal del Trabajo y se establezca que por el solo hecho de haber laborado el trabajador para el patrón, tenga derecho a la prima de antigüedad en cuanto se separe de su trabajo, independientemente del motivo y el tiempo que éste haya laborado.

OCTAVA.- Es claro que la prima de antigüedad, sólo hasta la Ley Federal del Trabajo se institucionalizó, habiendo notoria oposición por los trabajadores y una anuencia a esa oposición por parte del Estado para restringir su pago, por lo que hasta la fecha esa oposición se ha visto manifiesta al querer eliminar dichas garantías, con el pretexto de atraer inversiones y competitividad.

NOVENA.- No es posible que se quiera reformar nuestra legislación del trabajo, sólo para abrir el mercado tanto nacional, como internacional, en este caso se perjudican garantías elementales de gran parte de los trabajadores, atendiendo a que se afectarían los derechos de los mismos, entre otras cosas, con la eliminación de la prima de antigüedad.

DÉCIMA.- Desde el punto de vista social, es claro que debe protegerse al grueso de la población trabajadora y no sólo a un pequeño sector empresarial; hay que defender los derechos de los trabajadores, protegiendo sus garantías, y pugnando porque se cumplan.

DÉCIMA PRIMERA.- Desde el punto de vista económico y social, es claro que con el pago de la prima de antigüedad se propicia una más sana y justa distribución de la riqueza, ya que parte de ella se otorga a los trabajadores por medio de dicha prestación, siendo que el trabajador es factor primordial para el desarrollo de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General Del Derecho Administrativo. Sexta edición. Porrúa. México. 1984.

ARCE CANO, Gustavo. Los seguros Sociales en México. Botas, México. 1994.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Cárdenas editor Distribuidor. México. 1978.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México, 1987

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo IV. Gráfico, Argentina. 1949.

CASTOREÑA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Norteamérica. Tercera edición. Trillas. México. 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. vigésima primera edición. Porrúa. México. 2007.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 1961

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1985.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y nuevo Derecho del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. vigésima edición Porrúa. México 2008.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Porrúa. México, 1990, Porrúa.

DE BUEN INNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios por Carlos de Buen Inna). Tercera edición. Themis. México, 1996

DE PINA VARA, Rafael, La Prima de antigüedad en la nueva Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 1992.

DESPOTIN A., Luis. Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas. México. 1957.

FERRARI, Francisco. De la seguridad Social. De Palma. Argentina. 1972.

GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social en México. Tomo I, B. Costa-Amic. México. 1972.

GOMEZ GÓZALEZ, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Porrúa. México. 1977.

GUERRERO L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo quinta edición. Porrúa. México. 2009.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II. De Palma. Argentina. 1981.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Quincuagésima edición. Porrúa. México. 2007.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo I. Tomo II. Porrúa México. 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo tomo I. Argentina. 1990

POZO D., Juan. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediar, Argentina. 1984.

DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1982.

RABASA, Emilio O. El Derecho Anglo Americano. Vigésimo cuarta edición. Porrúa. México. 1982.

ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. México, 1989

TENA RAMÍREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 2009.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Octogésima octava edición. Porrúa. México. 2008.

VALERO MEERE, J. Luis. 100 años de lucha libre en México. Anaya. México. 1978.

LEGISLACIÓN

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2012.

Ley Federal Del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia Y Bibliografía.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Porrúa. México. 2010.

Ley Federal Del Trabajo Comentada Por Alberto Trueba Urbina y Oro. Septuagésima tercera edición. México. 2011.

La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia. México. 2010. Disco Compacto.