



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACIÓN NO. 8727-09 ALA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA DE DERECHO
ACUERDO 218/95, 16 de Mayo de 1995

**"PARA LA LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR DEBE
TOMARSE EN CUENTA EL SALARIO DIARIO INTEGRADO
CUANDO SEA DESPEDIDO INJUSTIFICADO".**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
JORGE ANGEL LÓPEZ MAGAÑA

ASESOR. LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDEZ

URUAPAN, MICHOACÁN; JUNIO DEL 2006



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.



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.



URUAPAN
MICHOACAN

INDICE

IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

LIC. MERCEDES HERNÁNDEZ DE GRAUE, DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.	18
P R E S E N T E:	18

LÓPEZ	MAGAÑA	JORGE ANGEL
<small>APELLIDO PATERNO</small>	<small>APELLIDO MATERNO</small>	<small>NOMBRE(S)</small>

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40252029-8 40

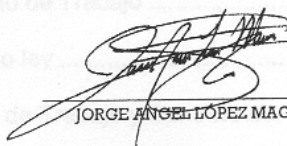
ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO. 40

CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA: 42

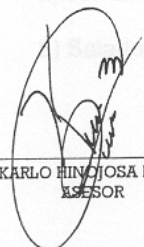
“PARA LA LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR DEBE TOMARSE EN CUENTA EL SALARIO DIARIO INTEGRADO CUANDO SEA DESPEDIDO INJUSTIFICADO”

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA. 44

URUAPAN, MICHOACÁN, SEPTIEMBRE 6 DEL 2006. 46



 JORGE ANGEL LÓPEZ MAGAÑA



 LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDEZ
 ASESOR

Vº Bº



 LIC. FEDERICO JIMENEZ TEJERO
 DIRECTOR TÉCNICO

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con mucho cariño a mis padres

Por que siempre estuvieron en todo momento con migo apoyándome siempre en los momentos más importantes de mi vida, tanto en mi formación personal como en mis estudios para ser una persona exitosa en la vida, con principios.

AGRADECIMIENTOS

A mis hermanos:

Porque cuando necesite un apoyo de ellos me lo brindaron

Al licenciado Federico Jiménez Tejero:

Por sus buenos consejos que me ayudaron para una mejor formación en la carrera.

Al licenciado Karlo Hinojosa Benavides:

Por haberme ayudado y asesorado en toda mi tesis

Al licenciado Raúl Cossy León Rivera:

Por brindarnos con sus palabras de apoyo a todos los alumnos de mi generación a echarle muchas ganas a nuestra tesis desde que nos impartió clases.

Y todos los demás licenciados que me impartieron su cátedra, les doy las gracias desde que inicie mi carrera hasta el final de la misma.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

Antecedentes del derecho Mexicano del trabajo.....	18
1.1 Roma	18
1.2 México	24

CAPÍTULO 2

Elementos conceptuales de la Prima de Antigüedad	40
2.1. Trabajador	40
a) Trabajador de Confianza	42
2.2. Patrón	42
a) Representante de Patrono.....	43
b) Intermediario.....	44
2.3. El derecho del Trabajo.....	44
a) Contrato Colectivo de Trabajo	46
b) Contrato de Trabajo.....	47
c) Contrato ley	49
2.4. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo	49
a) Jornada de Trabajo.....	50
b) Salario	52

2.5. Empresa	54
a) Sindicatos	56
b) Establecimiento.....	57
c) Prima de Antigüedad.....	59

CAPÍTULO 3

La Prima de Antigüedad en el artículo 123 apartado A y B, en la Ley Federal del Trabajo artículo 162.....	50
---	----

3.1 En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 123 apartado A y B.....	60
3.2 En la Ley Federal del Trabajo artículo 162.....	70

CAPÍTULO 4

Jurisprudencias de la Prima de Antigüedad	74
---	----

4.1 Jurisprudencia del salario que debe de servir como base para cubrir el pago de la Prima de Antigüedad cuando en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se fijarán salarios diversos para el pago de prestaciones.	74
--	----

4.2 Jurisprudencia referente al salario, el señalado por el trabajador debe de ser el que se tome en cuenta para el pago de prestaciones laborales	
--	--

por el, y no el mínimo legal, ya que en la jurisprudencia ago la
aportación personal a cada una de ellas. 76

CAPÍTULO 5

La interpretación y Análisis 78

CONCLUSIÓN **83**

PROPUESTA..... **86**

BIBLIOGRAFÍA **87**

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES DEL TEMA

Esta tesis es de la Universidad Don Vasco

El tema similar es:

“LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD LA OBLIGACIÓN DE SU PAGO POR EL TIEMPO LABORADO”

Esta tesis propone, en que se reforme el artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que debe establecerse de la siguiente manera: Artículo 162 los trabajadores de planta y eventuales tendrán derecho a una prima de antigüedad por cada año de servicios, de conformidad con la norma siguiente:

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación de manera proporcional a los años de servicios y gozarán de mayores beneficios aquellos trabajadores que cuenten con buena reputación dentro de su trabajo.

Nombre de la Tesis: “LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD LA OBLIGACIÓN DE SU PAGO POR EL TIEMPO LABORADO”.

Nombre del Tesista: Laura Noemí Vaca Mora

Año: 2001

Existe alguna similitud en cuanto a mi tesis en la cuestión de que esta tesis nos habla de la prima de antigüedad que se le tome en cuenta al trabajador cuando estos se separen voluntariamente y los que sean separados, ya sea de manera justificada o injustificadamente a los años de servicio.

En lo que respecta a la presente tiene similitud porque esta se habla sobre la Prima de antigüedad, ya que en lo que se refiere a mi tesis es diferente en esencia, porque principal mente es en que a todo trabajador se le tome en cuenta su salario diario que percibe al momento de liquidarle la prima de antigüedad, independientemente de los años que lleve laborando o cuando este sea despedido injustificadamente, o bien cuando el trabajador se quiera retirar voluntariamente.

Ya que como propuesta primordial es de asegurar un mínimo de derechos y garantías del trabajo compatibles con la dignidad de la persona humana.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es importante establecer el salario diario que percibe el trabajador al momento de su cuantificación de la prima de antigüedad, porque al trabajador le va a dar una mejor seguridad al momento de finiquitarlo en el sueldo que percibe.

Y el trabajador tendrá una mejor garantía al momento de finiquitarle su salario diario que percibe, y se tome en cuenta su salario diario independientemente por cualquier causa de despido o bien cuando el trabajador quiera salirse de la relación laboral, también se le tome en cuenta su salario diario en la prima de antigüedad.

Ya que la propuesta que propongo es que al trabajador se le finiquite conforme a su salario diario que percibe.

Se puede hacer esta propuesta una vez afirmada por medio de la cámara de diputados para que la discutan, analicen y aprueben el proyecto y se pueda aplicar y plasmarla en la Ley Federal del Trabajo.

JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Esta tesis propone que se tome en cuenta el salario diario que percibe el trabajador para la cuantificación de la prima de antigüedad ya sea en la separación laboral cuando el trabajador así lo decida o bien al momento de que sea despedido el trabajador de manera injustificada, ya que me nació esta inquietud de dicho tema, porque no todo trabajo es seguro para los trabajadores y así una vez cuando estos sean despedidos de la rescisión de trabajo van a tener una mejor liquidación al momento de que se le cuantifique conforme al salario diario que percibió y se le va a liquidar su prima de antigüedad

independientemente de los años que este laboró, y así existirá un mayor crecimiento económico en las familias.

Son tres aspectos:

1. De manera Personal: para mí es importante este proyecto porque les va a dar una mayor seguridad a todos los trabajadores a la prestación de servicios que estén laborando y en la cual exista una protección jurídica que los respalde al pago de su prima de antigüedad.

2. De manera Profesional: pienso que es importante porque si se lleva acabo dicho proyecto que planteo, me va a servir para superarme, tanto en mi vida personal como en la práctica profesional, con la finalidad de proteger a los trabajadores.

3. De manera social: para satisfacer las necesidades prioritarias, ya que en toda la sociedad existen trabajadores por lo tanto nos beneficiaría a todos ya que todo trabajador desempeña una actividad económica en la población o entidad para satisfacer las necesidades humanas obteniéndose una mayor seguridad económica en la sociedad.

OBJETIVOS

En la cuestión general es de importancia establecer el salario diario que percibe el trabajador al momento de su cuantificación de la prima de antigüedad,

ya que va a abarcar todo lo relacionado al pago que se le hace a todo trabajador de acuerdo a su jornada de trabajo.

En la cuestión específica, es identificar cual es el monto de salario que se le toma en cuenta al trabajador en la actualidad al momento de ser finiquitado.

Conocer y determinar cual es el tiempo de años que se va a establecer por concepto de la Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.

Analizar las Ventajas y Beneficios sobre los efectos jurídicos que tendría la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En la cuestión Jurídica los fundamentos son:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal del Trabajo

HIPOTESIS

Al considerar el salario diario que percibe el trabajador, le va a otorgar una mayor garantía al momento de su despido por que el trabajador al sentirse más protegido por la ley, se va a desempeñar mejor en el aspecto laboral y psicológico. Y al otorgársele la prima de antigüedad a todo trabajador al momento de su

despido injustificado se verán beneficiados todos los trabajadores, ya que se les va a otorgar la prima de antigüedad por cualquier año que hubieren laborado.

RESUMEN DEL CAPITULADO

En el Primer Capítulo se habla de los Antecedentes del derecho del trabajo en Roma y en México, posteriormente en el capítulo número dos se hace referencia de los elementos conceptuales de la Prima de Antigüedad en la doctrina legal que abarca desde el concepto de trabajador hasta llegar a la Prima de Antigüedad. En el capítulo número tres es de gran importancia por que se establece como concepto de prestación la Prima de Antigüedad en el sistema jurídico mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus apartados A y B y por otra parte el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a los derechos que tienen los trabajadores a percibir la Prima de Antigüedad. Continuando el capítulo número cuatro nos habla de las jurisprudencias de la Prima de Antigüedad, y para finalizar como último capítulo cinco, y uno de los más importantes estriba en la interpretación y análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

METODOLOGÍA

Los métodos utilizados son:

Método Deductivo, que consiste de una premisa general para sacar conclusiones de un caso particular, ya que se refiere en la deducción de la teoría, en su explicación, observación y experimentación.

Este método fue aplicado tanto en el capitulado de conceptos, marco jurídico, y jurisprudencias. Como por ejemplo en el capítulo de conceptos se precisaron todos los elementos conceptuales, y así mismo llegué a la deducción de que en cada uno de los conceptos se tenía que dar una explicación personal de cada uno de ellos.

Método Inductivo, es en el que se analizan casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general, cuyo objetivo es el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad.

Este método fue aplicado en el capítulo de Jurisprudencias, ya que en éste hice investigaciones de jurisprudencias similares con el tema de tesis, y así mismo analicé cada una de ellas y di un ejemplo personal aplicándolo en casos reales.

Método hipotético-deductivo, ya que este se refiere que a partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se

formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente.

Este método fue aplicado en el Propuesta de mi tema de tesis, ya que se da un razonamiento deductivo de dicha propuesta, cuya finalidad sería la presentación de esta ante la cámara de diputados para su validación.

Investigación Pura, que es la investigación de nuevos documentos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puedan derivarse.

Este método fue aplicado en toda la tesis, ya que hice investigaciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje, bibliotecas, Internet, y de asesorías de abogados.

Investigación histórica, Describe fenómenos que acontecieron en el pasado.

Este método de investigación lo aplique en el capítulo 1 de Antecedentes del derecho mexicano del trabajo.

Investigación experimental, Aquella que predice lo que ocurriría si se introdujeran algunas modificaciones en las condiciones actuales. Utiliza el razonamiento hipotético-deductivo.

Este método fue aplicado en la propuesta de mi tesis, ya que si la cámara de diputados admitiera mi propuesta, existiría una mayor seguridad en el salario que percibe todo trabajador al momento de cuantificarle su prima de antigüedad al momento de su liquidación.

Métodos explicativos, Cuyo objeto está en explicar el fenómeno. Llegar al conocimiento de las causas es el fin último de estas investigaciones.

Este método fue aplicado desde los Antecedentes hasta la propuesta de mi tesis, ya que desde el conocimiento de la historia del derecho laboral hasta hoy en día se ven reflejados todos los problemas laborales de los trabajadores cuando son despedidos injustificadamente.

Investigación bibliográfica, Consiste en la revisión bibliográfica del tema para conocer el estado de la cuestión. A partir de aquí se pueden formular hipótesis fundamentadas, que posteriormente se intentará validar empíricamente.

Este método fue aplicado en el capítulo primero de los Antecedentes, capítulo dos referente a los conceptos, capítulo tres a la doctrina legal y al capítulo número cuatro referente a las jurisprudencias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es importante establecer el salario diario que percibe el trabajador al momento de su cuantificación de la prima de antigüedad, porque al trabajador le va a dar una mejor seguridad al momento de finiquitarlo en el sueldo que percibe.

Y el trabajador tendrá una mejor garantía al momento de finiquitarle su salario diario que percibe, y se tome en cuenta su salario diario independientemente por cualquier causa de despido o bien cuando el trabajador quiera salirse de la relación laboral, también se le tome en cuenta su salario diario en la prima de antigüedad.

Ya que la propuesta que propongo es que al trabajador se le finiquite conforme a su salario diario que percibe.

Se puede hacer esta propuesta una vez afirmada por medio de la cámara de diputados para que la discutan, analicen y aprueben el proyecto y se pueda aplicar y plasmarla en la Ley Federal del Trabajo.

JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Esta tesis propone que se tome en cuenta el salario diario que percibe el trabajador para la cuantificación de la prima de antigüedad ya sea en la separación laboral cuando el trabajador así lo decida o bien al momento de que sea despedido el trabajador de manera injustificada, ya que me nació esta

inquietud de dicho tema, porque no todo trabajo es seguro para los trabajadores y así una vez cuando estos sean despedidos de la rescisión de trabajo van a tener una mejor liquidación al momento de que se le cuantifique conforme al salario diario que percibió y se le va a liquidar su prima de antigüedad independientemente de los años que este laboró, y así existirá un mayor crecimiento económico en las familias.

Son tres aspectos:

1. De manera Personal: para mí es importante este proyecto porque les va a dar una mayor seguridad a todos los trabajadores a la prestación de servicios que estén laborando y en la cual exista una protección jurídica que los respalde al pago de su prima de antigüedad.

2. De manera Profesional: pienso que es importante porque si se lleva a cabo dicho proyecto que planteo, me va a servir para superarme, tanto en mi vida personal como en la práctica profesional, con la finalidad de proteger a los trabajadores.

3. De manera social: para satisfacer las necesidades prioritarias, ya que en toda la sociedad existen trabajadores por lo tanto nos beneficiaría a todos ya que todo trabajador desempeña una actividad económica en la población o entidad para satisfacer las necesidades humanas obteniéndose una mayor seguridad económica en la sociedad.

OBJETIVOS

En la cuestión general es de importancia establecer el salario diario que percibe el trabajador al momento de su cuantificación de la prima de antigüedad, ya que va a abarcar todo lo relacionado al pago que se le hace a todo trabajador de acuerdo a su jornada de trabajo.

En la cuestión específica, es identificar cual es el monto de salario que se le toma en cuenta al trabajador en la actualidad al momento de ser finiquitado.

Conocer y determinar cual es el tiempo de años que se va a establecer por concepto de la Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.

Analizar las Ventajas y Beneficios sobre los efectos jurídicos que tendría la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En la cuestión Jurídica los fundamentos son:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal del Trabajo

HIPOTESIS

Al considerar el salario diario que percibe el trabajador, le va a otorgar una mayor garantía al momento de su despido por que el trabajador al sentirse más protegido por la ley, se va a desempeñar mejor en el aspecto laboral y psicológico. Y al otorgársele la prima de antigüedad a todo trabajador al momento de su despido injustificado se verán beneficiados todos los trabajadores, ya que se les va a otorgar la prima de antigüedad por cualquier año que hubieren laborado.

METODOLOGÍA

Los métodos utilizados son:

Método Deductivo, que consiste de una premisa general para sacar conclusiones de un caso particular, ya que se refiere en la deducción de la teoría, en su explicación, observación y experimentación.

Este método fue aplicado tanto en el capitulado de conceptos, marco jurídico, y jurisprudencias. Como por ejemplo en el capítulo de conceptos se precisaron todos los elementos conceptuales, y así mismo llegué a la deducción de que en cada uno de los conceptos se tenía que dar una explicación personal de cada uno de ellos.

Método Inductivo, es en el que se analizan casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general, cuyo objetivo es el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad.

Este método fue aplicado en el capítulo de Jurisprudencias, ya que en éste hice investigaciones de jurisprudencias similares con el tema de tesis, y así mismo analicé cada una de ellas y di un ejemplo personal aplicándolo en casos reales.

Método hipotético-deductivo, ya que este se refiere que a partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso

de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente.

Este método fue aplicado en el Propuesta de mi tema de tesis, ya que se da un razonamiento deductivo de dicha propuesta, cuya finalidad sería la presentación de esta ante la cámara de diputados para su validación.

Investigación Pura, que es la investigación de nuevos documentos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puedan derivarse.

Este método fue aplicado en toda la tesis, ya que hice investigaciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje, bibliotecas, Internet, y de accesorias de abogados.

Investigación histórica, Describe fenómenos que acontecieron en el pasado.

Este método de investigación lo aplique en el capítulo 1 de Antecedentes del derecho mexicano del trabajo.

Investigación experimental, Aquella que predice lo que ocurriría si se introdujeran algunas modificaciones en las condiciones actuales. Utiliza el razonamiento hipotético-deductivo.

Este método fue aplicado en la propuesta de mi tesis, ya que si la cámara de diputados admitiera mi propuesta, existiría una mayor seguridad en el salario que percibe todo trabajador al momento de cuantificarle su prima de antigüedad al momento de su liquidación.

Métodos explicativos, Cuyo objeto está en explicar el fenómeno. Llegar al conocimiento de las causas es el fin último de estas investigaciones.

Este método fue aplicado desde los Antecedentes hasta la propuesta de mi tesis, ya que desde el conocimiento de la historia del derecho laboral hasta hoy en día se ven reflejados todos los problemas laborales de los trabajadores cuando son despedidos injustificadamente.

Investigación bibliográfica, Consiste en la revisión bibliográfica del tema para conocer el estado de la cuestión. A partir de aquí se pueden formular hipótesis fundamentadas, que posteriormente se intentará validar empíricamente.

Este método fue aplicado en el capítulo primero de los Antecedentes, capítulo dos referente a los conceptos, capítulo tres a la doctrina legal y al capítulo número cuatro referente a las jurisprudencias.

CAPÍTULO 1: Antecedentes del derecho del Trabajo

En el presente capítulo se da una reseña histórica en General de los antecedentes en Roma, y con el nacimiento de la Edad Media es precisamente donde comienza la caída del Imperio Romano que fue hecha por la invasión de los Monjes Católicos Romanos. Y en el que el trabajador era utilizado como esclavo y en el cual no se le reconocían sus derechos.

En el siguiente apartado se habla de los antecedentes del derecho Mexicano del Trabajo, continuando se habla de la Constitución de 1824, 1857 y 1917, por lo que antes de este último año de 1917, se dieron grandes esfuerzos en defensa de los hombres, en el cual se expusieron ideas, pero no se logró una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad, ya que con el derecho del trabajo nacen los nuevos derechos de la persona humana. En lo consecuente en estos antecedentes se va narrando del pasado del derecho Mexicano del Trabajo, de las causas que llevaron a la revolución,

En Roma

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Más tarde vinieron con el novedoso sistema de la esclavitud del hombre por el hombre, mediante la inexorable aplicación de la ley de la polis, y del imperio, Grecia y Roma, las cuales hasta la fecha no se sabe si fueron maestras o madrastras de la Humanidad, quienes, por ignorancia o mala fe, despojaron al hombre-trabajador de su calidad de persona humana, asimilándolo, en la más favorable de las hipótesis, a una cosa y comparándolo, en el más despiadado de los casos, a una bestia.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una

relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

En la Edad Media es donde efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedico a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades "el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no-escrita eran las siguientes:

- a) Maestro.
- b) Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como

consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la antigüedad el trabajo, especialmente el de carácter corporal, fue considerado como indigno del hombre libre. Esta concepción de vida llevó a los pueblos a descargar el grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad sobre los esclavos. También había trabajadores libres: los artesanos, los cuales tenían derecho a asociarse. Se constituyeron así organizaciones con una finalidad de carácter mutua, pero también llegaron a desplegar algunas acciones de carácter político (especialmente en Roma, por la difícil situación entre patricios y plebeyos). Esto provocó que en la época de César a esas organizaciones se las suprimiera.

La difusión del cristianismo, trajo consigo una nueva concepción del trabajo, incluso del manual. La nueva doctrina se funda en la igualdad natural de los hombres. La ley fundamental es el amor y la ayuda a los pobres y menesterosos, se crearon y difundieron las corporaciones, que reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión. Reconocían tres grados o estamentos: maestros, compañeros y aprendices, sujetos a diferentes estatutos. Aquella estructuración se adecuaba a la realidad social de la época. Luego cuando cambia la concepción de vida que le

diera origen, esta institución comienza a resquebrajarse. La rigidez de sus normas no se ajustaba ya a la nueva época, dotada de mayor dinamismo.

Prohibieron el funcionamiento de las corporaciones y depusieron que “será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio”. El trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones.

En el Siglo XVIII, la Revolución Industrial modifica, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dio fundamento al capitalismo. La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción. De esta manera, el hombre no es el ideal, sino que se lo supedita a ese aspecto. Se toma en cuenta la capacidad del hombre como consumidor, pero no se lo aprecia por su dignidad sino por lo que rinde.

Esto trae aparejado un trabajo realizado en condiciones infrahumanas. El poder económico (y como consecuencia el social y el político) pertenece a los que poseen el capital. Como práctica consecuencia de la concepción de la época, el dominio del capital impuso condiciones injustas de trabajo.

En México

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas.

La práctica generalizada de la discriminación sexual basada en el embarazo en el sector de las maquiladoras mejicanas tiene sus raíces en el interés económico de las empresas matrices. La discriminación se mantiene a causa de una confluencia de intereses y necesidades: el interés económico de las empresas matrices por que sus costos de producción sigan siendo tan bajos como sea

posible; el interés del gobierno de atraer y mantener la inversión extranjera; y la desesperación de las mujeres por encontrar trabajo.

Los propietarios de las maquiladoras operan en México sobre todo por el bajo costo que supone mantener un negocio en esa zona. Los salarios bajos les permiten mantenerse operativos y hacer que México sea atractivo para la inversión. Las compañías estadounidenses se trasladaron al área fronteriza a finales de los sesenta, atraídos principalmente por la posibilidad de reducir sus costos de mano de obra. Las multinacionales estadounidenses se enfrentaban al dilema de mejorar la productividad en casa o reducir los costos trasladándose a "países del Tercer Mundo que ofrecían bajos costos, abundante mano de obra (femenina).

Puede que el gobierno mexicano pase por alto esta discriminación sexual a causa de la importancia de las maquiladoras para la economía mejicana. En los primeros once meses de 1995, el sector de maquiladoras generó 29.500 millones de dólares en ganancias de la exportación mexicana. El sector de maquiladoras, con 2.100 talleres, es la mayor fuente de dólares de México, por encima del petróleo y el turismo. El gobierno mejicano se beneficia de las divisas fuertes que se embolsa por el valor estimado de los productos terminados de las maquiladoras y el empleo que el sector de maquiladoras ofrece a cientos de miles de mexicanos. Además, propietarios y contratistas de las maquiladoras envían dólares a México para pagar los salarios y otros gastos. Estos dólares se convierten en pesos para pagar los salarios de los trabajadores.

La dependencia del gobierno mejicano en los ingresos que aporta el sector de las maquiladoras, combinada con la discriminación sexual dentro del sistema legal y social de México, supone una razón de peso para no incentivar la resolución de la discriminación basada en el embarazo. es más, la falta de interés oficial por ocuparse de este problema se ha extendido incluso al empleo en el sector de la administración pública, como señaló y condenó la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en 1995.

Las propias trabajadoras tienen mucha reticencia a protestar contra la discriminación sexual basada en el embarazo, sobre todo por miedo a perder los puestos de trabajo que necesitan tan desesperadamente. La tolerancia de las trabajadoras a este trato discriminatorio tiene sus raíces en la propia desesperación económica de las mujeres. A causa de su falta de educación y de experiencia laboral previa significativa, las mujeres que trabajan en el sector de maquiladoras no tienen casi ninguna posibilidad de ganar un salario que les permita mantenerse ellas mismas y a sus familias, fuera del sector de maquiladoras. Muchas de ellas nos dijeron que se sienten afortunadas de tener trabajo y de recibir el salario fijo que les aporta el trabajo en la maquiladora. El Gobierno de México no ha garantizado que las mujeres que participan en el sector de maquiladoras estén protegidas de la discriminación y que su intimidad no sea invadida.

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado

del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal, por lo que el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, por que explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para el derecho del trabajo para nacer.

Es así como desde hace muchos años se viene formando entre nosotros la convicción de que el materialismo histórico, tal como se desprende del conjunto de las obras de Marx, es la explicación verdadera de los fenómenos político y jurídico que se han dado en la sociedad.

Efectivamente, en el transcurso de los siglos, las sociedades aparecen divididas, de una manera general, en dos grandes clases sociales: los poseedores del capital y los poseedores de la fuerza del trabajo. De este hecho dedujo Marx que la oposición entre los hombres determinó la gran ley de la historia, que es la lucha de clases, la cual, a su vez, reclamó la creación de un aparato de poder, al que entre otros se le dieron los nombres del principado, reino, imperio, república o Estado, que sirviera a la clase poseedora de las riquezas materiales para asegurar su dominio y obligar a los parias a respetar su propiedad. Si las dos clases sociales han estado en lucha permanente, en ocasiones latentes y a veces violentas, también se ha dado en la historia una segunda lucha, a la que puede llamarse la de las subclases de los poseedores de riquezas, cuyo más claro ejemplo se dio en la destrucción del sistema feudal por la burguesía.

En el siglo XIX se agigantaron las explicaciones de Marx: con la destrucción del feudalismo y con la consecuente asimilación de los terratenientes al nuevo régimen, se alcanzó la unidad de los mencionados poseedores; y por otra parte, la sinfonía sangrante de la revolución francesa, cuyas notas resonaban incesantemente en los oídos de los hombres, la soberanía de la burguesía y la miseria del proletariado, despertaron las conciencias y cerraron las filas del trabajo. Desde entonces quedaron frente a frente las dos clases sociales: el trabajo y el capital.

El movimiento obrero nació como un instrumento de la lucha de la clase trabajadora en contra del capital, con la finalidad de múltiples matices: primeramente, conquistar su derecho a la existencia Libertad Sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores, en un segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los tribunales estatales, reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la auto composición del conflicto, y en tercer lugar, superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral – contratos y convenciones colectivos – de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Como quiera que sea, podemos afirmar que el trabajo nació desde el momento de que el hombre aparece sobre la superficie del globo terráqueo, como característica propia del sujeto, mucho antes de la invención del Derecho, que por ser obra humana es defectuosa, es incuestionable que a dicho trabajo se lo hubiera reglamentado desde un principio con leyes superiores y más justas que aquellas otras que provienen de las instituciones del derecho, las que siempre han tenido como finalidad la explotación del hombre por el hombre. Por tal virtud, la existencia de esas leyes superiores y más justas, aunque no reglamentadas en

toda su plenitud, consecuentemente han estado bullendo en el cerebro de la humanidad. Así por ejemplo, al sistema de la esclavitud que los antiguos pueblos de Grecia y de Roma institucionalizaron a través de sus respectivos derechos, se opuso la doctrina cristiana de la reivindicación del trabajo, que transfiguraba al hombre en la persona humana con la que muchos siglos después lo concibe el derecho del trabajo.

Hemos expresado que el trabajo aparece en el instante mismo en que nace el hombre. Ampliando esta concepción, y tomando en cuenta lo que también dijimos respecto a que la labor es propia del ser humano, ahora indicamos que el trabajo que realiza el hombre para subsistir dentro de una agrupación de personas que en última instancia son semejantes a él, por serle característico, ya que todo ente racional posee en sí la necesidad imperiosa de trabajar para vivir, no es un derecho que provenga de las leyes naturales, o divinas, ni tampoco es un derecho que tenga sus raíces en la tradicional división del Derecho que regula como públicas o privadas las relaciones que se dan, según el caso, entre gobernantes y gobernados o entre particulares, sino que, en el aspecto de que se trata, el trabajo, por ser tan necesario al hombre en su calidad de persona humana, como la vida misma, para lograr el pleno desarrollo de todas y cada una de sus virtuosas facultades, es un derecho y un deber sociales.

En el pensamiento social de Morelos en el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las

Leyes de Indias, las Siete Partidas. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar.

Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el día 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de “las Garantías Individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas y algunas otras disposiciones complementarias.

Constitución de 1824

El acta constitutiva de la Federación fue aprobada por es segundo Congreso Constituyente el 31 de enero de 1824, con este hecho los legisladores sientan base para la discusión constitucional.

La constitución federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 tenía además como antecedentes: los elementos constitucionales (1811) de la Junta de Zitácuaro, la declaración de los sentimientos de la Nación de 1913 y el decreto constitucional para la América de 1814, mejor conocido bajo el nombre de Constitución de Apatzingán, los dos últimos años emanados del Supremo Congreso Nacional de América, congreso de Anáhuac o de Chilpancingo, y del acta de declaración de la Independencia y soberanía de México del 6 de noviembre de 1813.

El 4 octubre de 1824, una vez que el Constituyente aprobó la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, a eso de las dos de la tarde, con el repique de campanas, y disparos de salvas de artillería en la baterías de la Capital, se anunció dicho acontecimiento. La Constitución de 1824 es un documento fuertemente ideológico típico de liberales de la época, lejos del pragmatismo de la legislación anglosajona, sin embargo se impera de manera importante en el modelo de federalismo norteamericano.

La Constitución de 1824 consuma para siempre la libertad e independencia de México; mantiene su permanencia absoluta al catolicismo apostólico romano; adopta un gobierno del tipo de república representativa popular federal; reconoce como parte de la federación a 19 Estados y 4 territorios; divide el supremo poder en legislativo, ejecutivo y judicial, los organiza de manera amplia y detallada; deposita el poder legislativo en dos cámaras, una de diputados y otra de

senadores; otorga una mayor importancia al poder legislativo, en ese sentido, en el título tercero denominado del poder legislativo, se compone, nada más y nada menos, que de siete secciones y 76 artículos; establece el gobierno particular de los Estados libres y soberanos, igualmente dividiendo en legislativo, ejecutivo y judicial; y define las restricciones de los poderes de los Estados.

Constitución de 1857

Se vive el año de 1857; tiempos aciagos convulsionan interiormente al país. El orden jurídico se enaltece con la expedición de una nueva Constitución, el 5 de febrero del mismo año.

La Suprema Corte sigue de pie, con muchos problemas. Herida, pero de pie; respondiendo a las necesidades de la impartición de justicia en la medida en la que puede hacerlo y se le permite; aún no rompe las cadenas a las que se le somete a través de pasadas constituciones. Se gobernaba en la incertidumbre de las luchas internas y con los pocos elementos con los que contaba, pero aún así, cumplía su misión.

La Constitución de 1857, jurada el 5 de febrero del mismo año, fue el producto de profundas disertaciones históricas, jurídicas y filosóficas, destacando intervenciones como las de los insignes diputados Don Francisco Zarco, de Ponciano Arriaga y por supuesto la ponencia de Don Mariano Otero quién pretendía restaurar la Constitución de 1824, considerándose para ello reformas a

la misma, tales como, la prohibición para que corporaciones religiosas adquirieran bienes inmuebles; abolición de fueros militares y eclesiásticos.

La Constitución de 1857 resulta una Constitución liberal, en la que en sus debates camarales ya detenta la semilla de los aspectos sociales, que posteriormente serán plasmados en la Constitución política de 1917, siendo, nos dice Felipe Tena, que Don Ignacio Ramírez se refirió al problema social: “con mayor vehemencia que Arraiga”.

Comonfort juró observar y respetar la Constitución de 57. Este ordenamiento establecía en su artículo 79, que el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, substituiría al Presidente de la República, en ausencia de éste último; razón por la cual, ante el desconocimiento que de la Constitución a la que nos referimos, hizo el propio Comonfort, Juárez se entregó a la lucha en defensa de la misma, ocupando la primera magistratura de la República, dando cauce y paso a una nueva etapa en la Historia de México, de la que estamos seguros surge el Estado mexicano con tal vigor, que a la postre lanza a la vida jurídico política la Constitución de 1917, primer ordenamiento jurídico social del siglo XX. Finalmente el Congreso promulgó la nueva Constitución el 5 de febrero de 1857.

Esta declaraba la libertad de enseñanza, de imprenta, de industria, de comercio, de trabajo y de asociación. Volvía a organizar al país como una república federal. Entre otras cosas, incluía un capítulo dedicado a las garantías individuales, y un procedimiento judicial para proteger esos derechos conocidos

como *amparo*. También apoyaba la autonomía de los municipios, en que se dividen los estados desde un punto de vista político.

El presidente Comonfort temía que las ideas liberales de la Constitución provocaran un conflicto social y decidió no aplicarla. Los conservadores, dirigidos por Félix María Zuloaga, se rebelaron contra la Constitución. Comonfort intentó negociar con los sublevados pero fracasó, dejó la presidencia y finalmente abandonó el país.

En febrero de 1856, tras la firma del Plan de Ayutla que desconocía el gobierno de Antonio López de Santa Anna como consecuencia del movimiento revolucionario encabezado por Juan Álvarez, fue convocado un Congreso Extraordinario reunido en la ciudad de México.

Un año después, el 5 de febrero de 1857, el Presidente Ignacio Comonfort y el Congreso Constituyente aprobaron la nueva constitución, la cual conservaba el federalismo, las libertades de trabajo, de propiedad, de expresión de ideas, de imprenta, de asociación, de petición y de comercio, y la abolición de la esclavitud.

En ella se establecían como ciudadanos con derecho a voto todos los mexicanos varones que hubieran cumplido 18 años si eran casados y 21 si no lo eran.

Unos meses después, en vista de que el nuevo ordenamiento no había

logrado una estabilidad en el país, el propio Comonfort la desconoció y se sumó a la rebelión de Ignacio Zuloaga.

La Constitución de 1857 fue un elemento jurídico fundamental en la defensa ante la invasión francesa y el imperio de Maximiliano de Habsburgo. Tuvo vigencia plena tras la expulsión de los extranjeros y permaneció en vigor hasta 1917.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Constitución de 1917

En el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la nueva Constitución, que actualmente nos rige. En ella se establecieron los ideales revolucionarios del pueblo mexicano con un marcado

contenido social y se plasmó un gobierno para todos los mexicanos sin distinción de raza, credo, condición social o política.

La Carta Magna estableció plenamente las garantías individuales y reconoció los derechos sociales, como el de huelga y el de organización de los trabajadores, el derecho a la educación; así también la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita, la jornada de trabajo máxima de 8 horas y se reconocieron como fundamentales la libertades de expresión y la asociación de los trabajadores.

Estableció una forma de Gobierno republicana, representativa, democrata y federal. Se refrendó la división de poderes en Ejecutivo, Judicial y Legislativo. Este último pasó a conformarse como sistema bicameral, constituido por una cámara de Diputados y una de Senadores.

Asimismo, la Constitución decretó la no-reelección y ratificó el sistema de elecciones directas, suprimió la vicepresidencia y otorgó una mayor autonomía al Poder Judicial al tiempo que más soberanía a los estados. Por otra parte, la Carta Magna creó el municipio libre y estableció un ordenamiento agrario relativo a la propiedad de la tierra.

Desde su aparición, la Constitución de 1917, ha experimentado múltiples modificaciones para responder al entorno político, social y económico de nuestro país.

Ejemplo de estas modificaciones son las reformas de 1953, en que se otorgó derecho de voto a las mujeres, y de 1969, en que se concedió la ciudadanía a todos los mexicanos mayores de 18 años, así como las sucesivas reformas electorales de 1977, 1986, 1989, 1990, 1993, 1994, y 1996 destinadas a garantizar elecciones legales y respetuosas de la voluntad popular.

La inquietud social y política creció hasta hacerse incontenible, la población rural, con nueve millones setecientas cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientas sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas.

Los Hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del siglo XX. Las discrepancias en la esfera laboral no se encuentran en la situación que hace a la presentación de servicios, sino a aquellas que nacen por causa de la actividad profesional.

CAPÍTULO 2: ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA DOCTRINA LEGAL.

En el presente capítulo se habla de los conceptos más importantes en materia laboral, desde el concepto de trabajador hasta llegar a la prima de antigüedad.

2.1 Trabajador

El artículo 3 de la ley de 1931 aludía al trabajador indicando que éste “es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

(Rubén Delgado 1977:442).

Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca trabajaron y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbiana, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.

(Baltasar Cavazos 1997: 78).

En lo conducente, para que nos quede más claro, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por subordinación se entiende aquel que constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Los elementos que podemos desprender de este precepto son:

- a) El trabajador siempre tiene que ser una Persona Física; y ya que como por ejemplo el Patrón puede ser persona Física o moral (sociedades mercantiles, asociaciones).
- b) La prestación de un trabajo personal subordinado.

Para entender lo que es un trabajo personal subordinado, es aquel que desempeña el trabajador en la prestación de sus servicios mediante una retribución, ya sea de manera intelectual o material.

Ya que como se desprende en el tema la palabra trabajador, es de gran importancia por que si no existiera el trabajador, por lo tanto no habría una relación laboral ni garantías Individuales.

a) Trabajador de confianza

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. (Mario de la Cueva 1993:457).

Son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales, ya que se rigen por sus disposiciones especiales, en tanto los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni estos trabajadores de Confianza podrán ser considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.

En el párrafo anterior se desprende la palabra Sindicatos, y para entenderlo, es aquella asociación que bien puede ser de trabajadores o de patronos, la cual está encaminada para el estudio, el buen mejoramiento y defensa de sus propios intereses.

2.2 Patrón

Es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. (Rubén Delgado 1977:444).

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra ley laboral, el patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. (Néstor de Buen 2001:500).

Para Manuel Alonso García, el patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”. (Baltasar Cavazos 1997:80).

Ya que éste “Patrón” puede ser persona física o moral, y en cambio, el trabajador, en todo caso, por lógica tiene que ser persona física.

Como por ejemplo si el Trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, en consecuencia el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Podemos entender al “patrón” como el jefe superior de uno o varios trabajadores.

a) Representante del patrono

Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. (Mario de la Cueva 1993:159).

Como por ejemplo pueden ser considerados como Representantes del Patrono los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o bien de administración en la Empresa o Establecimiento.

b) Intermediario

Es toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios. (Rubén Delgado 1977:446).

El intermediario se puede entender como aquella persona que interviene en la contratación de otras personas para que estas presten determinados servicios al patrón.

2.3 El derecho del Trabajo

Al derecho del trabajo actualmente se le ha considerado como una rama del Derecho Social, primordialmente, porque es un derecho reivindicador de los económicamente débiles. (Rubén Delgado 1977:128).

Es el conjunto de normas de Derecho Público que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones y de ellos con el estado.

Estoy de acuerdo con el concepto anterior ya que el Derecho del Trabajo es una decisión de la voluntad soberana del pueblo, que es tomada para asegurar a todo trabajador su dignidad y una existencia decorosa, porque si no existiera el Trabajo entonces como podríamos satisfacer nuestras propias necesidades, sin embargo recordemos que cuando el Derecho del Trabajo luchó por independizarse dentro de la zonas de influencia que indistintamente lo atraían para cada una de ellas las cuales eran las del Derecho Público o las del Derecho Privado, ya que con esto lo que se logró fue una denigrante situación del trabajo frente al capital, por lo que el derecho del trabajo actualmente participa tanto en el Derecho Público como en el Derecho Privado.

Aterrizando el trabajo es un factor de producción en el cual existe el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, es decir es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta en su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

a) Contrato colectivo de Trabajo

Fue un medio del que se valió el derecho Burgués para evitar la explotación del trabajo asalariado, en lo posible, aunque no para suprimirla, porque, el contrato colectivo de trabajo, mientras no se socialicen el capital y el trabajo, poca o nula aplicación tendrá en la referida socialización, y también en la socialización de los instrumentos de producción, distribución y consumo.

(Rubén Delgado 1977:470).

El 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(LFT 2002:31).

El contrato Colectivo de Trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, del presente y futuro de sus miembros y de una sociedad, ya que la relación colectiva de trabajo es esencial, es la base en la que debe de existir una interrelación de las relaciones laborales, en cuanto son los instrumentos de la producción, distribución, y consumo de los bienes materiales, porque actualmente en nuestro Derecho Social como trabajadores tenemos derecho al dividendo íntegro de nuestro trabajo y del capital

de la fuerza generadora que nosotros mismos producimos, distribuimos y consumimos.

Se puede entender también al Contrato Colectivo de Trabajo como un acuerdo de voluntades entre dos personas con un objeto jurídico. Una de éstas tiene que ser física, o un grupo de ellas, que se compromete a cambio de una remuneración poner su capacidad laboral (que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios) a disposición de la otra, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión.

Los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todos los trabajadores de una empresa, aún cuando no estén sindicalizados. Al concluir el tiempo de vigencia de un Contrato Colectivo, los trabajadores pueden solicitar su revisión para ponerlo al día.

b) Contrato de trabajo

Da origen a la relación laboral. Es un acuerdo de voluntades entre dos personas con un objeto jurídico. Una de éstas tiene que ser física, o un grupo de ellas, que se compromete a cambio de una remuneración, poner su capacidad laboral (que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios) a disposición de la otra, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión.

De esta manera, ambas partes llevan a cabo una relación de intercambio, la cual no es sólo una prestación aislada, sino que es de carácter sucesivo y trae aparejadas otras de lealtad, cooperación, solidaridad, que compromete a toda persona.

El contrato de trabajo es bilateral (ambas partes asumen obligaciones recíprocas).

Los elementos que se desprenden del Contrato-Ley son los siguientes:

1. El elemento normativo: esta contenido en dos de las fracciones del art. 412. El futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios.
2. El elemento obligacional: puede integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del art. 412, frac. VI.
3. El elemento ocasional y la envoltura protectora: apenas unos renglones para el primero, porque las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato colectivo ordinario en cada empresa, no pueden figurar en el temario de una convención para la firma de un contrato-ley. Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

c) Contrato Ley

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o 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 una 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.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que incluso se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo. (Baltasar Cavazos 1997:260).

2.4 Relación de Trabajo y Contrato de trabajo

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es siempre al patrón. (Baltasar Cavazos 1997:102).

a) Jornada de Trabajo

Significaba, no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo. (Mario de la Cueva 1993:273).

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, previene que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Por nuestra parte consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes in itinere de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Con la definición de jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie. (Baltasar Cavazos 1997:130,131).

Para entender a la Jornada de trabajo, es aquel tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del Patrón para prestar determinado tipo de trabajo, ya que el trabajador y el mismo Patrón establecerán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos que marca la Ley Federal del Trabajo.

Si hablamos de jornada de trabajo, entonces debemos señalar los tipos de jornadas que existen las cuales son:

- a) Jornada Diurna: Es aquella comprendida entre las seis y las veinte horas de trabajo. Su duración máxima de jornada será de ocho horas.

- b) Jornada Nocturna: Es aquella que corre entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima de jornada será de siete horas.
- c) Jornada Mixta: La que abarca períodos de las jornadas de trabajo de la diurna y la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende esta duración o más se reputará jornada nocturna. Su duración máxima de jornada será de siete y media horas.
- d) Jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo: Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Ya que durante la jornada continua de trabajo debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, por lo que en dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desean, pero en este caso no existe obligación por parte de la empresa de conceder otra media hora para que los trabajadores coman.

En lo referente de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, ya sea durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

b) Salario

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena y la Enciclopedia Española Jurídica nos

dice que salario es “la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo “(Baltasar Cavazos 1977:146).

El Salario es la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejaron una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido. (Mario de la Cueva 1993:293).

Entiendo al salario como una mercancía de cambio económico por medio de la cual el empresario adquiere la fuerza de trabajo suficiente para hacer producir su fuente de explotación o negocio. El salario, al igual que la plusvalía es una especie de abusos que el capitalista comete contra el trabajador, en perjuicio, naturalmente, de la sociedad.

Podemos entender al salario como el medio idóneo que frecuentemente emplea el capitalista para ir desgastando poco a poco al trabajador: por ganar un salario el hombre se desvive y atenta en esta forma contra su salud.

Y para concluir el Salario es la retribución que debe pagar el Patrón al Trabajador por su trabajo y se integra por cualquier prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo, como por ejemplo: los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones etc.

2.5 Empresa

De empresa se han dado muchas definiciones, que van desde la clásica de considerarla como unidad económica social, hasta la de producción, el irónico del derecho, que la consideraba como un nido de víboras, en donde convergen intereses opuestos y contradictorios.

Es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.

En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido. (Baltasar Cavazos 1997:82).

El concepto de empresa es un concepto esencialmente variable.

Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas deferentes en el progreso humano. En la primera, que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho. Es, en rigor, un centro de soberanía patronal. En la segunda etapa se produce el advenimiento de un régimen constitucional “en el cual, el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo, salvo en los países en que ya se alcanzó la

cogestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y el de los reglamentos de trabajo, y, finalmente, el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. En la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica, mediante fórmulas de economía dirigida e intervenida. (Néstor de Buen 2001:511,512).

Es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario.

La Empresa es la unidad económica de producción.
(Mario de la Cueva 1993:169).

Para concluir la empresa es la unidad económica donde se producen y se distribuyen bienes o servicios según sea el caso.

Ya que la empresa es la acción que se inicia con valor, ya está conformada por el capital y el trabajo que son factores de la producción, como por ejemplo pueden ser desde el punto de vista mercantil por que el trabajador se dedica a la actividad comercial, industrial cuando hay transformación de materia prima y de servicios bien pueden ser los Hoteles etc.

La empresa persigue fines lucrativos, y en la cual tiene una responsabilidad que debe de cumplir con el fin del cual fue creada. Por lo que el “*Empresario*” es

jefe de la Empresa, ya que el Empresario cuenta con colaboradores que dependen jerárquicamente de él.

Y para entender lo que a un más el Empresario, pues es aquella persona física que no solamente aporta el capital sino puede ser aquella persona que de acuerdo a su capacidad intelectual aporte ideas.

El empresario es el que piensa que hacer para obtener un beneficio y en el cual debe de tener experiencia en los conocimientos técnicos en su ejercicio profesional motivo de la actividad empresarial.

Se habla de empresario porque este puede ser patrón de uno o varios trabajadores que dependen de él en una empresa, y así se da una relación de trabajo entre patrón y trabajador.

a) sindicatos

Pueden definirse como “asociaciones de trabajadores o patronos para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes”.

Tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho a asociarse para la protección de sus intereses, ya que no permiten ni la Constitución Política, ni la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos mixtos (de trabajadores y patronos juntos).

Por lo que la libertad de asociarse profesionalmente o sindicalizarse, comprende dos aspectos: Positivo, las personas que trabajan pueden sindicalizarse cuando quieran, y el negativo, si un trabajador no desea sindicalizarse no puede ser obligado a ello. Este segundo aspecto cubre también la posibilidad de que el trabajador se separe del sindicato se así lo desea.

Por lo que en las corrientes sindicalistas se reflejan dos intereses opuestos: los de los trabajadores y los patrones, es por eso que en nuestras leyes no se permiten los sindicatos mixtos.

Existen dos tipos de sindicatos:

- 1.- Sindicatos Gremiales: son aquellos en los cuales, las personas que los forman tienen la misma profesión, oficio o especialidad, o que tienen profesiones, oficios o especialidades similares conexos.
- 2.- Sindicato de Empresa: son los que están formados por las personas que laboran en una misma empresa, sea cual fuere su oficio o profesión.

b) Establecimiento

Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa. Es la unidad técnica de producción. (Mario de la Cueva 1993:169)

Podemos entender aún con mayor claridad que el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirán dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general. Como por ejemplo los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los mineros de una misma empresa: es así mismo que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una Huelga, la que no necesariamente afectará a los demás. Para el entendido de lo que es una *Huelga*, pues es aquel espacio de tiempo en que uno está sin trabajar, es también la cesación colectiva en el trabajo remunerado o en otras actividades, hecha de común acuerdo para imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta bien sea de maestros, estudiantes etc.

c) Prima de Antigüedad

Es un derecho que tiene el trabajador como reconocimiento a los años de servicios prestados y en la cual dicha prestación puede estar o no estipulada en los contratos colectivos de trabajo.

La prima de Antigüedad es una obligación que tienen los patrones para con sus empleados, ya que el trabajador se puede separar voluntariamente de su empleo a los quince años de servicio prestados.

Capítulo 3 La Prima de antigüedad en el sistema jurídico mexicano.

Principalmente debemos hacer énfasis que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es nuestra ley suprema, ya que ninguna ley puede estar por encima de ella.

En el presente capítulo se hace referencia al trabajador en las fracciones más importantes del artículo 123 constitucional apartado A y B.

En el primer apartado A nos habla de que todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno, en la cual se promueve la creación de empleos y su organización social para el trabajo, ya que el Congreso de la Unión expide leyes sobre el trabajo.

En el apartado B que entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se establece sobre la duración de la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna y en si de todos los derechos que tienen los trabajadores.

Por otra parte se habla del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a los derechos que tiene todo trabajador a la prima de antigüedad.

3.1 En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos apartado A y B.

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

Apartado A

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

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 patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

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;

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

c) 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.

d) 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.

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente.

Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

I. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda

a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que correspondan la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. (08-03-99).

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Sin duda es de importancia señalar que el artículo 123 constitucional representa la conquista social fundamental de los obreros mexicanos, como clase,

en una lucha revolucionaria de alcances históricos, que irradia su influencia hasta nuestros días, con una vigencia histórica incuestionable.

Fundado en una concepción social que reconoce la existencia de la lucha de clases, en una estructura económica capitalista (dependiente y subdesarrollada), cuyas relaciones sociales de producción están caracterizadas por la explotación del trabajo asalariado, que requieren una regulación especial que garantice un cierto equilibrio entre los llamados "factores de la producción", capital y trabajo, mediante disposiciones de orden público tuteladoras de los derechos fundamentales del factor de trabajo, en una relación de desiguales, surge el Derecho del Trabajo en particular y el Derecho Social en lo general.

Como conclusión es fundamental observar que esos derechos sociales representan conquistas históricas de clase, y no concesión graciosa de los dueños del capital o del estado. La educación pública y gratuita; la propiedad comunal y la ejidal (fuera del comercio); y la Legislación social del Trabajo, son los signos distintivos del México contemporáneo, al quedar incorporados a nivel constitucional en 1917, como norma suprema de toda la unión, constituyen el bagaje jurídico y el instrumento de lucha fundamental de los explotados del país.

El artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, establecen las condiciones laborales mínimas de los trabajadores y ni siquiera se han aplicado como en derecho corresponde, es fundamental impulsar la organización colectiva de los trabajadores y reivindicar la naturaleza misma del sindicato, como

instrumento para conseguir el mejoramiento constante de las condiciones de trabajo y de vida de sus agremiados, hacer efectivo el salario diario que percibe el trabajador, para dignificar la existencia del obrero y su familia

La lucha social de los trabajadores, en el momento actual, debe enfocarse no solo para conservar las conquistas vigentes, para incrementar el salario y las prestaciones.

3.2 En la Ley Federal del Trabajo:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

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 será máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

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

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

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

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

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

Este artículo nos establece los derechos que tienen los trabajadores de planta en cuanto a la prima de antigüedad, La fracción que nos interesa es la fracción III, ya que nos establece que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido *quince años de servicios*. 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.

Como por ejemplo:

Si una persona tiene 14 años de servicio laborando en una Empresa y que deseaba separarse de ella, pues desgraciadamente no tiene derecho a la Prima de Antigüedad, debido a que la Ley para mi es muy clara, si es voluntaria la separación, debe tener por lo menos 15 años cumplidos de servicio para tener derecho a la referida Prestación, sin embargo, si una persona que tiene 1 un año laborando en una empresa llaga Borracho al empleo y es despedido, por lo tanto es un despido Justificado y aún así tiene derecho al pago de 12 días por año

laborado y es ahí en donde en mi concepto radica una clara injusticia, pues aquella persona que ha entregado 14 años de manera fiel a su empresa, se va ya, y el otro con menos tiempo y faltando a las obligaciones que la misma ley le ordena si recibe la prestación.

CAPÍTULO 4

Jurisprudencias de la prima de Antigüedad

4.1 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA CUBRIR EL PAGO DE LA, CUANDO EN UNA CONTRATACIÓN COLECTIVA O EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO SE FIJAN SALARIOS DIVERSOS PARA EL PAGO DE PRESTACIONES. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, en su fracción II, que para determinar el monto del salario con que debe pagarse la prima de antigüedad debe estarse a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de esa ley. Asimismo, este último precepto prevé que cuando el salario percibido por el trabajador exceda del doble del salario mínimo de la zona económica o área geográfica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo para el pago de esa prestación. Sin embargo, cuando en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se aludan conceptos diversos de salarios para el pago de prestaciones consignadas en los acuerdos de voluntades, como son los denominados: tabulado, fijo, base, neto o cualquiera otro, y éste sea inferior al doble del salario mínimo, aunado a que en tales ordenamientos tampoco se precise el salario con que deba pagarse la prima de antigüedad, de una interpretación armónica de dichas disposiciones y dada la naturaleza genérica del salario, es de colegir que debe considerarse para su pago el salario a que se refiere el artículo 82 del citado ordenamiento, es decir, la

cantidad con que se retribuye al trabajador por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el importe así denominado (tabulado, fijo, neto o base) y las prestaciones que ordinariamente percibía día a día al momento de la separación, siempre que no exceda del doble del salario mínimo. Esto obedece a que el salario neto o el tabulado tiene uso práctico para el empleador para efectos contables, administrativos o fiscales, aunado a que en la mayoría de las veces resulta aleatorio o inferior al que se cubre normalmente al trabajador por su jornada diaria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 27122/2000. Servicio Postal Mexicano. 8 de febrero de 2001.

Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Diciembre de 1999

Tesis: P. LXXXVIII/99

Es de importancia esta jurisprudencia ya que de alguna manera quedan protegidos todos los trabajadores que perciben menos de dos salarios mínimos y tienen 15 años de antigüedad, por lo tanto al momento de la separación o despido

de la relación laboral se le va a liquidar su prima de antigüedad al trabajador conforme a su salario diario integrado que percibe.

Desde mi muy particular punto de vista considero que solamente tienen ventajas a recibir la prima de antigüedad los trabajadores que tienen 15 años laborando, pero al menos esta jurisprudencia protege la prima de antigüedad a aquellos trabajadores que perciben menos del doble del salario mínimo de la zona.

4.2 SALARIO. EL SEÑALADO POR EL TRABAJADOR DEBE SER EL QUE SE TOME EN CUENTA PARA EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES DEMANDADAS POR EL, Y NO EL MINIMO LEGAL. Es indebido el proceder de la Junta responsable que toma como base el salario mínimo general para condenar a la demandada en un juicio en que un trabajador reclama diversas prestaciones por despido injustificado, apoyándose en que el trabajador no formuló manifestación alguna respecto a la prevención que le hizo para que señalara el salario diario que percibía, tomando en cuenta que en su demanda afirmó recibía diversas cantidades por ese concepto, sin embargo, esa omisión ninguna consecuencia legal produce, puesto que no se le apercibió de que de no cumplir con ella se tendría por señalado el salario mínimo general, y tampoco el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece sanción alguna para el caso de no subsanarse aquella irregularidad advertida en la demanda laboral; luego, ante la omisión del trabajador, la Junta responsable debió condenar

al patrón demandado al pago de las prestaciones en base al salario más bajo que dijo el trabajador recibía, y que la demandada no controvertió.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 596/94. Agustín Cordero Morales. 1o. de febrero de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretario: José de Jesús Bernal Juárez.

Como se puede observar en esta jurisprudencia se sigue protegiendo el salario diario integrado del trabajador, porque una vez que se entabló la demanda pues el trabajador tiene derecho a diversas prestaciones, y en el cual se sigue todo el procedimiento hasta llegar al juicio.

CAPITULO 5 La interpretación y Análisis.

Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo: *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;

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 será máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

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

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

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

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

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

Considero que este artículo 162 es importante pero no del todo porque establece en sus diversas fracciones los requisitos que han de cumplir quienes

tengan derecho a reclamar tal prestación, requisitos de entre los cuales en la fracción III, destaca que el trabajador debe cumplir con una antigüedad mínima de cuando menos 15 años de servicio, situación que entiendo que se debe de cumplir en todos los supuestos; es decir que en tratándose de separación justificada o despido justificado o injustificado, se requiere cumplir con un mínimo de 15 años de servicio para poder hacer exigible tal prestación.

Para entender un poco mejor considero que en este artículo 162 fracción III. la prima de antigüedad puede hacerse exigible en cualquier momento en que se termine la relación obrero patronal en tratándose de las hipótesis de separación justificada del trabajo, despido justificado o injustificado, pues cuando el trabajador es despedido independientemente de la justificación o injustificación del mismo tiene derecho a que se le pague por concepto de prima de antigüedad la cantidad de 12 días por año laborado en los que haya prestado sus servicios durante la vigencia de su relación obrero patronal de ahí, la naturaleza de la prima de antigüedad obedece al tiempo de que el trabajador prestó sus servicios al patrón.

Analizando lo que anteriormente les he narrado me puedo dar cuenta que este artículo 162 es solamente para beneficio de los trabajadores que han prestado sus servicios por un tiempo de 15 años laborados.

Es de importancia analizar un ejemplo:

Un personal docente lleva trabajando 14 años, inició con 15 horas de trabajo semanales, en el transcurso de esos años le fueron aumentando horas y funciones como por ejemplo coordinación y titular de grupo. El patrón al darse cuenta que dicho trabajador tenía 14 años de servicio laborados, primero le quito la coordinación, luego la titularidad del grupo, y además horas de trabajo, y antes de cumplir los 15 años de servicio, y para convenirle al patrón lo corrió con una mínima cantidad.

Aquí nos podemos dar cuenta de una gran abuso y una denigración a la necesidad del trabajador ya que no solo se le disminuyó el sueldo notablemente sino que además le quitaron funciones que con esfuerzo había logrado, atentando contra la integridad y patrimonio del trabajador, es decir que el patrón por ser la “autoridad” puede hacer y deshacer lo que a el convenga a sus intereses con los trabajadores.

Este caso es real, y al investigarlo más afondo me motivó al realizar mi proyecto de tesis en derecho laboral, ya que solo es uno de los muchos ejemplos de los abuso e injusticias que cometen los patrones hacia sus trabajadores.

Y sería de gran importancia beneficiar a todos los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 fracción III, por que este es el punto específico que quiero dejar en claro, en que todo aquel trabajador, cuando sea despedido injustificadamente se le tome en cuenta su salario que percibe y se le

pague su prima de antigüedad por cualquier año que lleve laborando. Recordando que se le va a cuantificar la prima de antigüedad de acuerdo a su salario diario integrado que percibe.

Claro que se tendría que realizar la reforma al artículo 162 fracción III para poder evitar cualquier violación al mismo.

CONCLUSIONES

Al momento de que se lleve a cabo esta propuesta va a ser de gran importancia, ya que va a beneficiar tanto al trabajador como al patrón en lo que se refiere al trabajador, se verá beneficiado principalmente en su economía y por consecuencia tendrá una mejor calidad de vida; y al momento de que el trabajador sea despedido podrá llevar una vida digna mientras que encuentra otro trabajo.

Ya que si se lleva a cabo este proyecto se evitaría en un gran porcentaje la salida de los mexicanos al extranjero, y así mismo nuestro país crecería en su economía y sería más productivo, es decir, si hay más empleo y respetando sus derechos de los trabajadores, pues estos no tendrán la necesidad de emigrar a los E.U.A. y no existirían pérdidas ni asesinatos de mexicanos, y así mismo no habría un desequilibrio familiar por alguna pérdida de algún ser querido.

En lo que respecta al patrón, se verá beneficiado en la productividad de su empresa, industria, negocio etc. Porque el trabajador al sentirse más protegido por la Ley Federal del Trabajo y por el patrón, en consecuencia el trabajador podrá tener un mejor desempeño laboral, y el patrón se verá beneficiado porque el trabajador rendirá más, y así mismo de que el trabajador se desempeñe mejor, el patrón se verá beneficiado en su industria comercio o cualquiera que sea el caso primeramente en el crecimiento de la productividad y al tener esta mejoraría su

economía notablemente y en muchos casos el patrón podrá expandirse nacional o internacionalmente.

Es importante destacar que todo lo anteriormente expuesto, solamente se lograría si se hiciera la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley federal del Trabajo.

El artículo 162 fracción III nos establece:

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

En esta fracción considero que solamente tienen ventajas a recibir la prima de antigüedad a los trabajadores que tienen 15 años laborando, Y ya que estarían en desventaja los demás trabajadores que tengan como por ejemplo cinco años laborando y al momento de que estos sean despedidos no se les liquidara la prima de antigüedad al momento de ser despedidos.

De lo anterior concluyo que el artículo 162 fracción III quede así;

Se le tome en cuenta al trabajador el salario diario que percibe al momento de cuantificarle la prima de antigüedad cuando sea despedido injustificadamente o bien cuando renuncie voluntariamente de la relación laboral independientemente de los años que lleve laborando.

Aquí podemos observar que los trabajadores se verán beneficiados no solamente cuando lo liquiden por concepto de la prima de antigüedad, si no también se le va a finiquitar su sueldo conforme a su salario diario que percibió en el entendido de que cuando el trabajador sea despedido injustificadamente o cuando se quiera retirar voluntariamente de la relación laboral.

PROPUESTA

Propuesta a que se reforme el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo Fracción III, para que al trabajador se le liquide su salario diario integrado al momento de ser despedido injustificadamente.

Es de gran importancia mi propuesta, ya que va a beneficiar a todo aquel trabajador cuando sea despedido injustificadamente

En mi propuesta que expongo me puedo percatar de un supuesto de gran importancia para beneficio de los trabajadores:

Ya que a los trabajadores se les liquidaría conforme a su salario diario integrado, y no se le tomaría en cuenta el salario mínimo

BIBLIOGRAFÍA

ALMADA BREACH, Víctor “Elementos de Derecho Positivo Mexicano” México, 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar “las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales”. Editorial Trillas Segunda Edición México D.F

CAVAZOS FLORES, Baltasar “Hacia un nuevo derecho Laboral”. Editorial Trillas México, 1996.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., “Ley Federal del Trabajo Comentada”. Vigésima primera edición, Madrid España 1992.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., “Ley Federal del Trabajo Comentada”. Vigésima cuarta edición, Esfinge, México, 2003.

DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”. Editorial Porrúa México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho procesal del Trabajo, décima edición, Porrúa, México, 2001.

DELGADO MOYA, Rubén “El derecho Social del Presente”. Editorial Porrúa, S.A.
México, 1997.

GERARDO, EUQUARIO “Manual del Derecho del trabajo” Editorial Porrúa, S.A.
15ª Edición, México, D.F, 1986.

MARIO DE LA CUEVA, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”. Editorial Porrúa,
S.A. México, 1993.

TENA RAMÍREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, trigésima primera
edición, Porrúa, México, 1997.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA,
vigésima primera edición, Madrid, España, 1992.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México,
2005

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, volumen 100, noviembre del 2002. Primera
reimpresión, marzo del 2005, México.

WWW.GOOGLE.COM.MX, Jurisprudencias en materia Laboral.