

100



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"ANALISIS CRITICO DE LA ANTIGÜEDAD COMO GENERADORA DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

## T E S I S

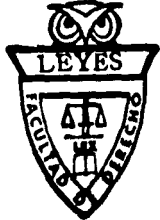
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE MANUEL CABRERA MONTES DE OCA

ASESOR: LIC. JORGE OLVERA QUINTERO





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

***A mis padres***

***José Manuel Cabrera Rodríguez y Zita Yolanda Montes de Oca Martínez***

***A mi hermana***

***Vanezza Zita Cabrera Montes de Oca***

***Por el valor de lo que en mí han inculcado, por su confianza, comprensión  
y respaldo, gracias  
por todo lo que representan para mí***

***MI corazón y mis pensamientos están siempre con ustedes***

***A mi familia, por apoyarme en cada una de mis metas,  
por todo aquello que nos une y nos hace fuertes***

***Con respeto y sincera estimación al licenciado Jorge Olvera Quintero,  
por su invaluable respaldo en la consecución de este trabajo***

***A la Universidad Nacional Autónoma de México,  
particularmente a la Facultad de Derecho y a sus profesores, por su noble  
tarea en la formación académica y humana de sus egresados***

***A mis amigos, que con su ayuda franca y constante hicieron de este  
proyecto una meta común  
Para ustedes mi incondicional amistad***

***Gracias a todos***

## ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>3</b>
1.1. El Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo.....	3
1.1.1. Contrato de Trabajo.....	3
1.1.1.1. Contrato Individual de Trabajo.....	4
1.1.1.2. Contrato Colectivo de Trabajo.....	6
1.1.2. Relación de Trabajo.....	8
1.2. Sujetos del Contrato y de la Relación de Trabajo.....	9
1.2.1. Trabajador.....	10
1.2.1.1. Trabajador de Planta y Trabajador Eventual.....	13
1.2.1.2. Trabajador de Confianza.....	15
1.2.2. Patrón.....	17
1.2.2.1. Patrón Sustituto.....	18
1.2.3. Intermediario.....	19
1.2.4. Empresa.....	19
1.3. Duración de la Relación de Trabajo.....	20
1.4. Condiciones Generales de Trabajo.....	22
1.5. Estabilidad en el Trabajo.....	23
1.6. Capacitación y Adiestramiento.....	25
1.7. Antigüedad Laboral.....	26
1.7.1. Derechos Derivados de la Antigüedad.....	29
1.7.1.1. Derechos de Preferencia y de Ascenso.....	29
1.7.1.2. Vacaciones.....	31
1.7.1.3. Prima De Antigüedad.....	33
1.7.1.4. Jubilación.....	34
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>ASPECTOS HISTÓRICOS.....</b>	<b>36</b>
2.1. Origen de la Antigüedad en el Trabajo.....	36
2.2. Situación del Trabajador Mexicano a Inicios del Siglo XX.....	37
2.2.1. Manifiesto del Partido Liberal Mexicano de 1906.....	42
2.3. Notas Relativas a la Revolución.....	45
2.4. La Constitución de 1917.....	46
2.4.1. Reformas al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	52
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	57
2.5.1. La Antigüedad Laboral en la Ley de 1931.....	58
2.6. Creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	62

### **CAPÍTULO 3**

<b>LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA ACTUALIDAD.....</b>	<b>69</b>
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	69
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	74
3.2.1. Derecho a la Estabilidad.....	74
3.2.2. Estabilidad Reforzada.....	89
3.2.3. Derecho de Preferencia.....	91
3.2.4. Derecho de Ascenso.....	96
3.2.5. Determinación y Constancias de Antigüedad.....	99
3.2.6. Vacaciones.....	103
3.2.6.1. Régimen General de Vacaciones.....	103
3.2.6.2. Régimen Especial de Vacaciones.....	107
3.2.7. Prima de Antigüedad.....	108
3.3. Jurisprudencia Aplicable.....	118

### **CAPÍTULO 4**

<b>PANORAMA CONTEMPORÁNEO DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL.....</b>	<b>144</b>
4.1. Estabilidad, Premisa de la Antigüedad Laboral.....	144
4.1.1. La Estabilidad Laboral en Diferentes Países.....	147
4.2. Los Derechos Derivados de la Antigüedad Laboral y la Necesidad de Renovarlos.....	150
4.2.1. Las Dos Caras de los Derechos Derivados de la Antigüedad en el Trabajo.....	150
4.2.2. Capacidad Contra Antigüedad en la Ocupación de Puestos Vacantes.....	154
4.2.3. La Capacitación y el Adiestramiento como Herramientas para el Ascenso de los Trabajadores.....	156
4.2.4. Vacaciones.....	161
4.2.5. La Prima de Antigüedad. Criterios para Otorgarla.....	164
4.2.6. Jubilación.....	168
4.2.7. Ignorancia de los Derechos Laborales, Enemiga del Trabajador.....	173
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>175</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>179</b>

## INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo vigente es el resultado histórico de la incansable lucha de la clase trabajadora por alcanzar niveles de vida más dignos y mejor remunerados. Entre los derechos que esta ley ha incorporado se encuentran aquéllos que todo trabajador puede disfrutar con la simple prolongación en el tiempo de su relación laboral. Esto constituye un sincero anhelo por alcanzar una justicia social enraizada en los principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los derechos aludidos forman parte de la antigüedad laboral y se traducen como el justo reconocimiento para aquellas personas que han entregado su fuerza de trabajo, como único patrimonio, en favor del desarrollo económico, social y político de la Nación. Esta tesis tiene como propósito estudiar precisamente la antigüedad laboral y los derechos que de ésta derivan a fin de conocer más a fondo su particular naturaleza jurídica, así como su vigencia en una sociedad tan dinámica y competitiva como la actual.

Para conseguir el propósito que se persigue, la presente tesis se encuentra dividida en los siguientes capítulos:

El Capítulo 1, "Marco Conceptual", precisa el significado de las diversas figuras jurídicas que conforman el universo de la antigüedad en el trabajo a efecto de facilitar su comprensión a lo largo de este estudio.

El Capítulo 2, "Aspectos Históricos", hace una remembranza de aquellos acontecimientos históricos cuyos objetivos y repercusiones se relacionaron, en forma directa o indirecta, con el nacimiento y la evolución de los derechos derivados de la antigüedad laboral. Asimismo, se hace un recuento de algunos de los ordenamientos que sentaron las bases para que la antigüedad en el

trabajo se reconozca de forma expresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los ordenamientos legales que de ésta derivan.

El Capítulo 3, "Legislación Aplicable a los Derechos Derivados de la Antigüedad Laboral en la Actualidad", describe la naturaleza y el alcance de las disposiciones previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo que integran el marco legal de los derechos derivados de la antigüedad en el trabajo. También, incluye jurisprudencia relacionada con el tema en análisis.

El Capítulo 4, "Panorama Contemporáneo de los Derechos Derivados de la Antigüedad Laboral", analiza la estrecha relación que guarda la estabilidad en el trabajo con los derechos materia de este estudio. Asimismo, hace una serie de propuestas a fin de renovar la vigencia de aquellos derechos que se originan con el transcurso del tiempo, y que en la actualidad no cumplen cabalmente su cometido.



## **CAPÍTULO 1**

### **MARCO CONCEPTUAL**

La antigüedad laboral en la legislación vigente, además de ser una conquista del movimiento obrero, es la fuente de una diversidad de derechos que el trabajador adquiere con el sólo transcurso de tiempo. Sin embargo, para un claro entendimiento de este concepto, es menester identificar a la antigüedad no como un derecho, sino como un acontecimiento cuya consecuencia es la creación de nuevos derechos o la modificación de los que ya existen en la medida en que se prolongue, en el tiempo, la relación de trabajo.

Se considera oportuno, antes de profundizar en el estudio de la antigüedad dentro del derecho del trabajo, definir los elementos con los que se encuentra relacionada para habituarnos a ellos durante la lectura de la presente investigación.

#### **1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO**

##### **1.1.1. CONTRATO DE TRABAJO**

El acuerdo previo de voluntades entre el trabajador y el patrón para dar inicio a la relación de trabajo se encuentra previsto en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, a través de los diferentes tipos de contratos de trabajo que regula. Entre algunas de sus características destacan:

- ◆ Que el concepto de contrato de trabajo se encuentra muy alejado de la tradición civilista, en la cual uno de sus principios básicos es la autonomía

de la voluntad. En materia laboral, esta autonomía se encuentra limitada a una serie de principios dispuestos en la Ley de la materia, que tienen por objeto proteger los derechos mínimos del trabajador. Lo anterior, da por resultado que las partes sólo puedan acordar prestaciones iguales o superiores a los principios referidos, en beneficio del propio trabajador.

- ◆ Que la subordinación constituye un elemento esencial para este tipo de contratos.
  
- ◆ Que la firma de los referidos contratos, tan sólo genera el compromiso de cumplir las obligaciones recíprocas que las partes asuman, no constituye en sí la relación de trabajo, ya que ésta únicamente se dará hasta que el trabajador preste de manera efectiva sus servicios al patrón.

#### **1.1.1.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

El profesor Juan D. Ramírez Gronda define a este instrumento jurídico como “una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador) en forma continuada, a cambio de una remuneración en dinero”.<sup>1</sup>

Por su parte, Antonio de Aguinaga Tellería concibe al contrato de trabajo como “el convenido expresa o tácitamente, en el que una de las partes presta su actuación personal a fines productivos o de servicio, por cuenta y bajo la dependencia de la otra, a cambio de una remuneración”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México 2001. p 110.

<sup>2</sup> Idem.

Se desprende de las anteriores definiciones que el contrato de trabajo es un acuerdo por el que se pretende iniciar una relación de trabajo, donde la subordinación comprende un elemento esencial en el referido contrato. No obstante, el propio contrato también es el instrumento en el que deben plasmarse las condiciones en que se desarrollará la relación de trabajo.

En ese orden de ideas, el contrato individual de trabajo constituye el vínculo jurídico en el que, sin importar la denominación que se le dé, plasma el libre acuerdo de voluntades entre una persona denominada trabajador y otra denominada patrón, por el cual la primera se obliga a poner a disposición de la segunda un servicio personal, subordinado y lícito, ya sea por tiempo determinado o indeterminado, a cambio de un salario. Así, también constituye el instrumento jurídico en el que se determinarán las condiciones en que habrá de prestarse el servicio en comento, las cuales no pueden ser inferiores o contrarias a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la ley citada en el párrafo anterior, el contrato de trabajo deberá de contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;

- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y el lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón".

#### **1.1.1.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Es la figura de derecho público por la cual los trabajadores, representados por una o más organizaciones sindicales, pueden obligar a uno o más patrones a celebrar un convenio en el que se consignen derechos y obligaciones recíprocos, tendientes a establecer en sus centros de trabajo un mejor desarrollo de las actividades productivas; en condiciones de trabajo más favorables para todos los empleados, independientemente de que pertenezcan o no al sindicato que celebre el referido convenio, salvo que para los trabajadores de confianza se disponga lo contrario.

Por lo que respecta a la revisión de las condiciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, en términos generales, ésta podrá solicitarse, cada dos años, por cualquiera de las partes que participan en dicho documento; pero tratándose de los salarios, la revisión podrá hacerse cada año. Asimismo, las modificaciones que se hagan al contrato colectivo de trabajo nunca podrán alterar derechos fundamentales del trabajador ni imponer condiciones de trabajo inferiores a las previstas en la Ley de la materia.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 391, establece que todo contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

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

### 1.1.2. RELACIÓN DE TRABAJO

La Enciclopedia Jurídica Omeba determina el siguiente concepto: "Es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con la exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia".<sup>3</sup>

Según se desprende del concepto anterior, la relación de trabajo existe independientemente de que las partes que la constituyen celebren o no un contrato de trabajo; refiere también a una vinculación entre el trabajador y su empleador. Para hacer más claro este concepto, tiene que especificarse que se trata de la prestación que hace un individuo de un trabajo personal, subordinado y lícito a otro que se beneficia de su labor, a cambio de un salario.

La relación de trabajo, actualmente se encuentra protegida por la ley de la materia, así como por contratos colectivos de los que nacen una serie de derechos y obligaciones. En razón de lo anterior, respetarla escapa de la simple voluntad del patrón y asegura, de esta forma, la integridad física y mental del trabajador, así como su estabilidad laboral y, en consecuencia, económica.

Para la existencia de la relación de trabajo no se requiere el formalismo de un contrato de trabajo ya que ésta siempre se presume con el simple hecho de que una persona preste un trabajo personal, subordinado y lícito a otra que con éste se beneficia.

---

<sup>3</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1987. p 552.

El Dr. Mario de la Cueva entiende la relación de trabajo como una relación objetiva ya que su fin es proteger al trabajo y no al acto que da origen a dicha figura, como pudiera ser el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón; de ahí la definición que presenta: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>4</sup>

Con los elementos mencionados se deduce que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, independiente del acto que le dio origen, y fuente de derechos y obligaciones para las partes que intervienen. Consiste en que una de partes, denominada trabajador, preste efectivamente un trabajo personal, subordinado y lícito a la otra que se interesa en dicho trabajo, denominada patrón, la cual tiene el compromiso, a su vez, de pagar a cambio un salario. Dicha relación se encuentra protegida y regulada por una serie de normas que buscan garantizar la seguridad y dignidad del trabajador.

## **1.2. SUJETOS DEL CONTRATO Y DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

El término relación implica necesariamente la correspondencia de cuando menos dos personas. Para efectos de la Ley Federal del Trabajo sólo aquellas personas que se encuentren reguladas en la misma podrán ser sujetos de la relación de trabajo, y la participación que tengan en esta última determina

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimasegunda edición. Porrúa. México. 1990. p 187.

tanto su clasificación como los derechos y obligaciones que corresponde a cada uno.

### 1.2.1. TRABAJADOR

De acuerdo con la definición que la Ley Federal del Trabajo establece, el concepto en estudio se conforma de una serie de elementos que a continuación se analizan.

- ◆ **Persona física.** El trabajador necesariamente debe ser una persona física, al respecto el Lic. Roberto Muñoz R. señala que "la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales".<sup>5</sup>

La Ley Federal del Trabajo tiene como fin primordial salvaguardar la integridad del hombre en todas sus formas. Las disposiciones que la integran regulan únicamente al ser humano en lo que respecta a la figura del trabajador, limitando la intervención de la persona moral, dentro de esta relación, a la figura del patrón. ¿De qué otra manera sería posible explicar las diversas condiciones de trabajo como lo son: vacaciones, trabajo de menores, días de descanso, etcétera, sino se entendieran creadas para proteger a seres humanos?

- ◆ **Trabajo personal.** El servicio que presta el trabajador, ya sea físico o intelectual, debe realizarse en forma personal, es decir, tiene la obligación de ejecutar la actividad encomendada sin que nadie más

---

<sup>5</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera edición. Porrúa. México. 1983. p 18.



pueda hacerla en su nombre. Asimismo, dicha actividad se desarrolla en favor de otra persona o empresa ya determinada, sobre la que recaen los beneficios o los riesgos; en otras palabras, el producto del trabajo realizado pertenece a una persona diferente del que lo hizo, así como los riesgos que se corran en la producción o realización del mismo.

- ◆ **Subordinación.** Concepto que vino a tomar el lugar de los términos "dirección" y "dependencia" contemplados originalmente en la Ley de 1931 y que se utilizaron en la definición del contrato de trabajo. Los mencionados vocablos no sólo fueron poco afortunados, sino mal empleados; al respecto, en el libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* del Dr. Mario de la Cueva, se encuentra que el primero se refería a una subordinación técnica; mientras que el segundo, a una subordinación económica, ambos por parte del trabajador. El uso de estos dos vocablos generó una serie de complicaciones, ya que si el trabajador no se acoplaba a ellos podía quedar fuera de la protección que otorgaba la Ley Federal del Trabajo de ese entonces. Estas razones llevaron a sustituirlos por el concepto "subordinación" que viene a ser la característica primordial en las relaciones de trabajo y por la que se distingue de otros tipos de relaciones jurídicas, como pudiera ser la prestación de servicios profesionales.

En ese orden de ideas, la subordinación puede entenderse, por una parte, como el poder jurídico de mando que faculta al patrón para imponer y hacer cumplir las órdenes, lineamientos y elementos necesarios para el correcto funcionamiento de las actividades de la empresa; y por la otra parte, como un deber jurídico para el trabajador de obedecer las órdenes y lineamientos que le son encomendados por razón, exclusivamente, de la relación trabajo.

El poder jurídico de mando otorgado al patrón se limita al propio trabajo; el patrón jamás podrá exigir algo que se encuentre fuera de las obligaciones que conforman las actividades propias del trabajador, mucho menos algo que atente contra la dignidad o salud de su persona o familia.

- ♦ **Salario.** Desde el punto de vista económico, el salario debe permitir a cualquier persona no sólo satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, sino asegurarle un nivel de vida decoroso y estable, a través del cual tengan la oportunidad de alcanzar sus aspiraciones materiales, culturales, recreativas, espirituales y todas aquellas que requieran para lograr su propia trascendencia.

El salario representa, generalmente, el sustento de los trabajadores, por eso, es una figura primordial en el derecho laboral, cuyos principios se encuentran regulados y protegidos en la Ley Federal del Trabajo. Cabe señalar, que ningún trabajador puede renunciar a su salario, que éste jamás debe ser menor al mínimo fijado por la ley, y que debe cubrir tanto las horas ordinarias, como las extraordinarias de trabajo.

Con base en la doctrina y en los artículos 82 y 84 de la Ley citada en el párrafo anterior, se desprende que el salario es la retribución a que tiene derecho el trabajador por mantener sus servicios de forma subordinada a disposición del patrón, la cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para concluir el estudio del concepto "**trabajador**" es importante destacar que el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

en su primer párrafo a la letra dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Del artículo que precede se desprenden dos elementos que también son importantes al momento de estudiar la figura del trabajador:

- ◆ La libertad para que cualquier hombre escoja y se dedique a la profesión, comercio, trabajo u oficio que más convenga a sus intereses e inquietudes, sin temor a sufrir represalias y menoscabo alguno en razón del ejercicio del mismo. Por lo tanto, el inicio de una relación de trabajo debe ser voluntaria.
- ◆ Las actividades que se realizan en ejercicio de esa libertad no pueden contravenir a las leyes de orden público.

En ese orden de ideas, se infiere que trabajador es aquella persona física, que voluntariamente presta a otra persona, sea esta última física o jurídica, denominada patrón, un servicio material y/o intelectual con carácter personal, subordinado y lícito, por el que recibe como retribución un salario.

#### **1.2.1.1. TRABAJADOR DE PLANTA Y TRABAJADOR EVENTUAL**

En función a la duración de las relaciones de trabajo, los trabajadores se pueden clasificar en trabajadores de planta y trabajadores eventuales.

**TRABAJADOR DE PLANTA.** El doctor de la Cueva señala al respecto: "a) los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; b) la doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte".<sup>6</sup>

El doctor de la Cueva también expone que para la Suprema Corte de Justicia de la Nación no es necesario que el trabajador preste todos los días sus servicios; bastará que lo haga de manera uniforme y en períodos fijos. Con esto, el concepto de trabajador de planta se subdivide a su vez en:

- ◆ **Trabajador de planta permanente.** Será aquél cuyos servicios constituyen una necesidad permanente para el desarrollo normal de los fines que se persiguen en la empresa en la que labora.
  
- ◆ **Trabajador de planta de temporada.** Acorde con lo expuesto por el doctor Mario de la Cueva, el trabajo de planta de temporada constituye una necesidad permanente e irremplazable para determinadas empresas, cuya única diferencia con el trabajo de planta permanente se traduce en que el primero es una actividad cíclica. Consecuentemente, el trabajo de planta de temporada "no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos."<sup>7</sup> Entonces, el trabajador

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 226.

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 225.

de planta de temporada es aquél cuyos servicios forman parte de las actividades normales de la empresa, con la salvedad de que éstos se prestan en forma cíclica.

De lo anterior se desprende, que dada la naturaleza del trabajador de planta, sea permanente o de temporada, sólo puede presentarse en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, ya que el resultado de su actividad forma parte de los fines de la empresa para la cual presta sus servicios.

**TRABAJADOR EVENTUAL.** Es aquél que excepcionalmente presta servicios a una empresa para satisfacer una necesidad particular, que no constituye parte de las actividades esenciales de la misma; por lo tanto, el inicio de la relación de trabajo queda supeditada al surgimiento de un evento accidental cuya duración tan sólo dependerá del tiempo que tarde en cumplirse el servicio de referencia.

En contrario sensu a los trabajadores de planta, el trabajador eventual sólo debe encontrarse en las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada.

### **1.2.1.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA**

La doctrina, con base en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, define, en términos generales, al trabajador de confianza como aquél que, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, se encuentra relacionado con la vida, seguridad, eficacia y desarrollo de la empresa donde presta sus servicios, razón por la cual desempeña actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general, así como trabajos personales del patrón.

El profesor Trueba Urbina, clasifica al trabajador de confianza en:

- "a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y
  
- b) Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general".<sup>8</sup>

Es importante señalar que en relación con los demás trabajadores la Ley Federal del Trabajo le da un tratamiento particular al trabajador de confianza, destacando, entre otros, los siguientes aspectos:

- ◆ La naturaleza de las funciones a desempeñar, y no la designación del puesto, determina el carácter de trabajador de confianza (Art. 9° L.F.T.).
  
- ◆ No puede formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (Arts. 183 y 363 L.F.T.).
  
- ◆ No es tomado en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar mayoría en caso de huelga (Art. 183 L.F.T.).
  
- ◆ No puede ser representante de los demás trabajadores en organismos que se integren en las empresas o establecimientos (Art. 183 L.F.T.).

---

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Octagésima edición. Porrúa México. 1998. p 28.

- ◆ No existe obligación de los patrones a reinstalarlos en caso de que sean despedidos (Art. 49, fracción III L.F.T.).

### 1.2.2. PATRÓN

En las relaciones de trabajo, necesaria e invariablemente, se contempla la figura del patrón; la cual, a su vez, se encuentra en una relación de complementación mutua con la figura del trabajador. Por tal motivo, la mayoría de los elementos que los integran son básicamente recíprocos, esto en el entendido de que al aplicarse dichos elementos en una u otra figura pueden resultar con significados opuestos; en otras palabras, los derechos de uno serán las obligaciones del otro. Elementos como la subordinación y el salario corroboran lo anterior.

Por otro lado, una particular característica del patrón, que marca una gran diferencia con el trabajador, radica en su persona; mientras que para el trabajador es requisito indispensable ser persona física, para el patrón tan sólo es una posibilidad. El patrón puede ser indistintamente una persona física o jurídica colectiva, siendo ésta última situación cada día más común.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón de la siguiente manera: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La anterior definición, según la doctrina, se considera clara pero incompleta, ya que omite los elementos de subordinación y salario que, a pesar de ser irrenunciables y que de la lectura de la propia Ley se pueden deducir, no deja de ser importante que se resalten. Asimismo, el licenciado Jorge Olvera Quintero, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, estima que el término "utiliza", empleado en la aludida definición, debe sustituirse por el de "recibe",

en razón de que el sentido original del primer término aplica únicamente a las cosas y no a las personas.

Con lo expuesto puede entenderse que patrón es la persona física o jurídica que dispone, para su beneficio, de los servicios materiales o intelectuales, lícitos y personales de uno o varios trabajadores, los cuales se encuentran subordinados a él mediante una remuneración o salario.

### **1.2.2.1. PATRÓN SUSTITUTO**

El patrón sustituto es la persona física o jurídica a quien se transmite la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, con lo que asume el carácter de patrón y, por tanto, adquiere, sin que se alteren o extingan, los derechos y obligaciones que integran la relación de trabajo con el personal de dicha negociación.

De esta sustitución patronal, nace entre el patrón sustituido y el patrón sustituto una responsabilidad solidaria, por las obligaciones laborales contraídas con anterioridad a la fecha de verificación de la citada sustitución; dicha responsabilidad se extinguirá a los seis meses, contados a partir de que ambos patrones notifiquen la sustitución de que se trate al sindicato o a los trabajadores de la negociación en cuestión. De no hacerse la notificación, la responsabilidad solidaria no prescribirá para los patrones.

Cabe señalar, que las obligaciones posteriores a la fecha de la sustitución patronal quedan completamente a cargo del patrón sustituto.

Por último, la sustitución patronal no afecta a la relación de trabajo, pues ésta se encuentra resguardada por un principio fundamental del derecho laboral que es la estabilidad, la cual habrá de ser estudiada más adelante.



### **1.2.3. INTERMEDIARIO**

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 10, 12 y 13, establece varios criterios que regulan a la figura en comento; basándose en ellos será intermediario la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón. Asimismo, lo será el trabajador respecto de su propio patrón, cuando, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores para el cumplimiento de su trabajo. Finalmente, también lo será la empresa que contrate trabajos para alguien más, sin tener elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, siendo solidariamente responsables con los beneficiarios directos de la obra o servicio de dichas obligaciones.

El intermediario no puede exigir remuneración alguna que derive del salario del trabajador que haya iniciado la prestación de sus servicios por su conducto.

### **1.2.4. EMPRESA**

La empresa, como en términos generales señala la doctrina, es una obra del hombre que implica la conjunción, entre otros elementos, de recursos, organización, responsabilidad y esfuerzo con el fin de satisfacer necesidades de toda índole. En materia laboral, la empresa representa una fuente de empleos de gran trascendencia que debe ser regulada.

La Ley Federal del Trabajo define al concepto que nos ocupa en los siguientes términos "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por

empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios”.

### 1.3. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las empresas al incorporarse al mercado de la oferta y la demanda de bienes y/o servicios, por lo general, tienen el objetivo de mantenerse por tiempo indefinido en dicho mercado, así como en el gusto de la gente; de la misma forma, los hombres y mujeres que entregan su energía para la producción o prestación de los referidos bienes o servicios tienen el objetivo de conservar su trabajo, con la esperanza de alcanzar o mantener una forma de vida digna, así como un desarrollo personal y profesional.

El legislador, en opinión del que suscribe, al estar conciente de esa situación y de que la permanencia en el empleo es un derecho fundamental del hombre, instauró en la Ley Federal del Trabajo, los principios que regulan la prolongación en el tiempo de las relaciones de trabajo, las cuales se clasifican por su duración en:

- ♦ **Relación de trabajo por tiempo indeterminado.** Constituye la regla general, únicamente se limita a que subsista la materia que le dio origen y que el trabajador no dé motivo para ser separado justificadamente. En este entendido, será la propia naturaleza del trabajo y no la voluntad del patrón la que determine su duración.

Es importante destacar que, en términos generales, la relación de trabajo sólo puede ser finalizada, en cualquier momento, por el propio trabajador, y no puede ser restringida a través de un contrato de trabajo a una duración determinada, en tanto no se trate de alguna de las excepciones que la Ley de la materia establece.

- ◆ **Relación para obra determinada.** En realidad, constituye la primera de las excepciones a la regla general mencionada. Consiste en la necesidad de realizar una obra en específico, que no forma parte de las actividades habituales de una empresa. Esto, da origen al nacimiento de una relación de trabajo que, por su propia naturaleza, se extinguirá en cuanto dicha obra se termine, sin que por tal motivo el patrón incurra en responsabilidad. Para su formalización, se requiere la mención expresa de que se trata de una de relación de trabajo para obra determinada, así como la descripción de la obra que se va a realizar; de lo contrario se entenderá que se trata de una relación por tiempo indeterminado.
  
- ◆ **Relación por tiempo determinado.** Supone el surgimiento de situaciones excepcionales de carácter temporal que para ser salvadas precisan los servicios de un trabajador, pero tan sólo por un período definido que al cumplirse dará por terminada la relación de trabajo. También, este tipo de relaciones, al formalizarse, requieren que se establezca su carácter, así como su fecha de inicio y de terminación; de otro modo, se entenderá que se trata de una relación por tiempo indeterminado.

Ahora bien, a diferencia de las relaciones para obra determinada, en las relaciones por tiempo determinado el trabajador puede o no desarrollar actividades propias de la empresa en la que preste sus servicios. La relación en estudio únicamente puede surgir en los casos en que se actualicen las hipótesis previstas por la Ley Federal del Trabajo que son las siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos por la propia Ley.

Para el caso del inciso b), si el trabajador que está siendo substituido es de planta y por alguna circunstancia no regresa a sus labores, se abre la posibilidad de obtener el carácter de trabajador de planta para el que lo substituye.

- ◆ **Relación de trabajo para inversión de capital determinado.** Es la última de las excepciones a la regla general, únicamente se encuentra permitida para los casos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Lo anterior tiene por objetivo estimular la inversión en estas áreas de producción.

La duración de este tipo de relaciones dependerá del tiempo que lo permita el capital destinado a la explotación o restauración de dicho tipo de minas; en otras palabras, al terminarse el capital, la relación de trabajo llegará a su fin sin que, en principio, exista ningún tipo de responsabilidad para el patrón.

Es importante resaltar que si subsisten las labores que originaron las relaciones para obra y tiempo determinado, éstas se prorrogarán todo el tiempo que se prolongue la materia de trabajo. De lo contrario se considerará que el trabajador fue objeto de un despido injustificado.

#### **1.4. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

El doctor Mario De la Cueva entiende por condiciones de trabajo a "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los

trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo".<sup>9</sup>

Por su parte, el licenciado Jorge Olvera Quintero define a las condiciones generales de trabajo como "las normas que determinan los presupuestos de toda relación laboral tendientes a la protección de la salud y la vida de los trabajadores dentro y fuera de los centros de trabajo, y las que determinan prestaciones mínimas que deben percibir los que laboran en forma subordinada".<sup>10</sup>

Como se infiere de las definiciones anteriores, las condiciones generales de trabajo tienen como objetivo establecer un presupuesto normativo tendiente a proteger en forma directa la salud, vida, dignidad e integridad de todo trabajador. Consecuentemente, estas condiciones abarcan, entre otros, a la jornada de trabajo, la participación de utilidades, las vacaciones, el salario, los aguinaldos, etcétera.

## 1.5. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Es un principio fundamental en el derecho del trabajo y constituye un supuesto indispensable para la seguridad social y la antigüedad laboral de los trabajadores. A través de este medio se pretende garantizar al trabajador su permanencia en el empleo hasta la terminación natural de éste, lo que puede comprender toda la vida laboral de una persona.

La estabilidad es un derecho del trabajador que otorga a la relación de trabajo un carácter permanente, siempre que su naturaleza así lo permita y, en

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 266.

<sup>10</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. p 146.

tanto, la voluntad del trabajador no se manifieste en el sentido de disolverla o exista causa justificada para darla por terminada. No obstante, de manera excepcional, el patrón puede unilateralmente finalizar la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización en los casos siguientes, según señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

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

En el concepto anterior debe entenderse por causa justificada para dar por terminada la relación de trabajo, el hecho de que un trabajador incurra en una causal de despido o que, por causas ajenas a la voluntad del propio trabajador y del patrón, la continuación de dicha relación se haga imposible.

Por otro lado, la estabilidad puede clasificarse en:

- ◆ **Absoluta.** Cuando el patrón sólo puede separar a un trabajador de su empleo por causas justificadas, ya que se encuentra impedido para terminar la relación de trabajo por un acto unilateral de su parte.

- ◆ **Relativa.** Cuando el patrón puede terminar la relación de trabajo no sólo por causas justificadas sino por un acto unilateral de su parte, pero con base en principios establecidos en la ley y mediante el pago de una indemnización.

Finalmente, de la lectura al concepto que nos ocupa y de acuerdo con la Ley de la materia, se desprende que en el derecho mexicano el tipo de estabilidad que impera es la relativa.

## **1.6. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

Para los miembros de la relación de trabajo, la capacitación y el adiestramiento se traducen en valiosas herramientas que traen aparejadas beneficios recíprocos a corto, mediano y largo plazo. Por un lado el patrón obtiene un personal más eficiente, una reducción de costos y una mejor calidad en los bienes o servicios que produce o presta, alcanzando con esto los niveles que se exigen actualmente en los mercados nacionales e internacionales; por otro lado, el trabajador adquiere una preparación más alta mediante la obtención de nuevos conocimientos y el perfeccionamiento de técnicas y habilidades que le permitirán un mejor desempeño de sus actividades, así como ocupar, en un futuro, puestos de nueva creación o de mayor jerarquía, lo que necesariamente se debe reflejar en su nivel de vida. Asimismo, con la capacitación y el adiestramiento se ayuda a los trabajadores de una empresa a prevenir riesgos de trabajo.

**CAPACITACIÓN.** Obligación a cargo del patrón de preparar a sus trabajadores para que adquieran nuevos y diferentes conocimientos de carácter científico y técnico, inherentes a los servicios que prestan. Lo anterior, con objeto de que los trabajadores se mantengan actualizados, aumenten su

productividad y estén en posibilidad de ocupar puestos vacantes o de nueva creación.

**ADIESTRAMIENTO.** Obligación por parte del patrón de proveer la instrucción necesaria a sus trabajadores para que perfeccionen sus aptitudes y sus habilidades; actualicen las técnicas que requieren en el desempeño de las actividades que normalmente realizan, a fin de prevenir riesgos de trabajo, incorporar al trabajador en el crecimiento social, económico y tecnológico del país, así como reducir costos y obtener niveles más altos de calidad en los bienes y servicios que se desarrollan o prestan respectivamente.

## **1.7. ANTIGÜEDAD LABORAL**

La antigüedad laboral es un hecho natural que guarda íntima relación con la estabilidad del trabajador y se incrementa por el sólo transcurso del tiempo en que este último permanece vinculado a su patrón. Lo antedicho, se traduce en una gran variedad de derechos en favor del propio trabajador, que permiten que la relación laboral adquiera un sentido más humano.

Lo señalado en el párrafo anterior resulta lógico, ya que la relación de trabajo, como toda relación humana, no tiene carácter inalterable, por el contrario, se mantiene en constante evolución y son circunstancias como el paso del tiempo las que la transforman y perfeccionan.

En principio puede entenderse a la antigüedad como "una circunstancia personal del trabajador, de la que se derivan para el mismo una serie de derechos de diversa índole, fundamentalmente conectados con los ascensos y con el incremento periódico de retribuciones por años de servicios en la



empresa".<sup>11</sup> La definición precedente, esboza un panorama de lo que es el tema en estudio, sin embargo, cabe mencionar que es mucho más amplio y complejo de lo que ahí se presenta.

Entre las principales características de la antigüedad se observan las siguientes:

- ◆ Es una condición personal de cada trabajador, por lo que varía de uno a otro.
- ◆ Se encuentra estrechamente vinculada a la estabilidad laboral.
- ◆ En términos generales, comienza a computarse desde el primer día en que los servicios subordinados del trabajador están a disposición de un patrón determinado.
- ◆ Solo se interrumpirá en el momento en que se extinga la relación de trabajo.
- ◆ En la medida en que se incrementa crea en favor del trabajador nuevos derechos o mejora los que ya disfruta.
- ◆ Por regla general, requiere de efectiva continuidad de tiempo trabajado por parte del empleado.

En ese orden de ideas, puede comprenderse que la antigüedad laboral es la institución reconocida en ley, que guarda estrecha relación con la estabilidad, de la que se deriva el nacimiento de nuevos derechos para el

---

<sup>11</sup> ENCICLOPEDIAS JURÍDICAS CIVITAS. Enciclopedia Jurídica Básica. Tomo I. Editorial Civitas. Madrid España. 1995. p 471.

trabajador o el mejoramiento de los que ya disfruta, por el solo hecho de que se prolongue el tiempo en que los servicios personales y subordinados del propio trabajador están a disposición de un patrón determinado; el cómputo de esta institución comienza, en términos generales, desde la fecha de inicio de la relación laboral y solamente puede interrumpirse con la disolución definitiva de la misma.

Por otra parte, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación clasifica a la antigüedad en el siguiente sentido:

"ANTIGÜEDAD, CONCEPTOS DE LA. Hay que distinguir dos clases de antigüedad: la primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por su falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Amparo directo 2757/1977. María de la Luz Casas Bustamante. Septiembre 22 de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. Tesis que ha sentado precedente: Amparo directo 4900/1970. Teodoro Flores Montalvo. Unanimidad de 4 votos Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 27, Quinta Parte. pag. 23. Cuarta Sala Informe 1977 Segunda Parte, tesis 10, pag. 30".<sup>12</sup>

El licenciado Jorge Olvera Quintero adiciona, a la clasificación que precede, una tercera denominada "antigüedad de sistema o departamental" que

---

<sup>12</sup> ARANA CARO, Luis. et. al. JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1976-1977. Actualización V Laboral. Num. 2215. México 1979. p 25.

se genera por el tiempo de servicios en el área de adscripción de un trabajador, según la organización y división de trabajos en una empresa.

### **1.7.1. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD**

Como se mencionó en el apartado previo, de la antigüedad laboral se desprende un cúmulo de derechos en favor de los trabajadores. Se considera oportuno definir los siguientes a fin de facilitar su estudio en capítulos posteriores.

#### **1.7.1.1. DERECHOS DE PREFERENCIA Y DE ASCENSO**

La preferencia y el ascenso son derechos ligados con la estabilidad en el trabajo, la antigüedad laboral, la capacitación y el adiestramiento, ya que en la aplicación de los primeros necesariamente deben tomarse en cuenta los segundos con el propósito de reducir a su mínima expresión el uso de criterios subjetivos e incluso arbitrarios para la designación de trabajos o promociones.

De esa forma, la preferencia y el ascenso se convierten en un justo reconocimiento a la constancia y dedicación del trabajador en un mundo laboral cada día más dinámico, complejo y competido.

**DERECHO DE PREFERENCIA.** El Diccionario de Derecho Social considera respecto de la preferencia que "Consiste en que el empleador esté obligado a preferir en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio

establecimiento para cubrir cargos superiores y a los eventuales, transitorios o de temporada para los cargos efectivos y de prestación continua".<sup>13</sup>

Los derechos de preferencia son reglas que rompen con el principio genérico de igualdad: limitan la facultad del patrón para seleccionar libremente a su personal y lo obligan, por lo que toca a cuestiones laborales, a favorecer, en condiciones similares, a aquellos trabajadores que son titulares de dichos derechos, sobre aquéllos que no lo son.

En materia laboral, los factores que determinan la preferencia para un trabajador son:

- ◆ La nacionalidad mexicana.
- ◆ Servicios prestadores satisfactoriamente por mayor tiempo.
- ◆ El hecho de tener una familia y no tener otra fuente económica de ingresos.
- ◆ Pertener a un sindicato.

**DERECHO DE ASCENSO.** Por regla general, la prolongación en el tiempo de la relación laboral trae como consecuencia en el trabajador más experiencia y un mayor número de conocimientos aplicables al desarrollo de sus funciones. Si a esto se adiciona la capacitación y el adiestramiento que, por ley, el patrón tiene obligación de proporcionar a sus empleados, así como la dedicación que el mismo trabajador reserve a sus labores y los movimientos

---

<sup>13</sup> CAPÓN FILAS, Rodolfo, et. al. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Rubinzabal y Culzoni. Santa Fe Argentina. 1987. p 400.

constantes de personal que se dan en una empresa, es lógico pensar que dicho trabajador se encuentre en posibilidad de aspirar a un cargo superior dentro del lugar donde presta sus servicios al ocurrir una vacante o puesto de nueva creación.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, define al tema en estudio en el siguiente sentido: "Se trata del derecho de un trabajador, empleado o funcionario público a ser promovido a un mayor grado en la estructura jerárquica de la organización o institución en la que labora o presta servicios".<sup>14</sup>

Es importante destacar que la doctrina clasifica al ascenso en escalafón ciego y ascenso por capacidad: en el primero, la antigüedad se observa como requisito indispensable para obtener esta clase de promoción; en el segundo, la capacidad constituye el único requisito a cubrir para ser promovido.

### **1.7.1.2. VACACIONES**

Después de cierto tiempo, ya no son suficientes los periodos de descanso semanal a que tiene derecho el trabajador para desprenderse de las tensiones generadas por las responsabilidades del trabajo. Esto produce un desgaste en el propio trabajador con la consecuente disminución en el rendimiento de sus labores. Otro aspecto importante consiste en que las personas no sólo tienen una vida profesional sino una vida familiar y social que también demandan la dedicación de tiempo.

---

<sup>14</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I Decimaprimer edición. Porrúa. México. 1998. p 237.

El objetivo de que las vacaciones fueran elevadas a rango de Ley consiste en prolongar, por lo menos una vez al año, el período de descanso semanal para que el trabajador, libre temporalmente de responsabilidades profesionales, no sólo pueda recuperar su energía, sino también estar en aptitud de reservar un tiempo para él y su familia; de ese modo, se pretende la conservación de su salud física y mental, así como lograr una armonía entre los diversos aspectos que componen su vida. Eso es razón suficiente para que el período mínimo de vacaciones no se pueda sustituir por una compensación económica.

Cabe señalar que para el cómputo del período mínimo referido en el párrafo anterior únicamente se toman en cuenta los días hábiles, y que, sobre la base de los años de servicio prestado por el trabajador, entiéndase antigüedad laboral, el número de días destinado a sus vacaciones debe aumentar.

Sin embargo, lo referido no podría ser si el período vacacional no se pudiera disfrutar de forma remunerada e ininterrumpida. Eso implica que el patrón esté obligado a pagar al trabajador, además del salario relativo al número de días de descanso que le correspondan en función a su antigüedad, una compensación económica denominada "Prima Vacacional" y observar que cuando menos éste disfrute el período mínimo de reposo que la ley establece.

En ese orden de ideas, por vacaciones debe entenderse el derecho que le corresponde al trabajador, en proporción a su antigüedad, para interrumpir temporalmente los servicios que presta a su patrón con el propósito de disfrutar cuando menos de un período anual de descanso remunerado, el cual debe ser concedido dentro de los seis meses siguientes al año de servicios y no puede compensarse económicamente, ni ser inferior al mínimo establecido en la Ley.

### 1.7.1.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La mayoría de los estudiosos en la materia coinciden en señalar que la prima de antigüedad es una prestación que se aleja de cualquiera otra. Para algunos la prima en comento es un reconocimiento económico que se otorga a una persona por años de dedicado trabajo, para el doctor Néstor de Buen es una prestación que tiene, entre otras características la de ser sui-generis, esto en razón de que su origen no es otro que el paso del tiempo en el trabajo de un hombre.

A continuación, se transcriben algunas definiciones que el licenciado Francisco Ramírez Fonseca presenta en relación con la prima de antigüedad:

“Es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón o cuando se dan los supuestos legales; suma de dinero que va incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad”.<sup>15</sup>

Las definiciones precedentes amplían el panorama de lo que puede entenderse por prima de antigüedad, así como las hipótesis por las cuales un trabajador puede disfrutar de ella.

Esto, aunado a lo dispuesto por la ley de la materia, la que se estudiará posteriormente, permite entender a la prima de antigüedad como una prestación, independiente a cualquier otra, que obtiene el trabajador de planta por el sólo transcurso del tiempo al servicio de un patrón, y que consiste en una

---

<sup>15</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Octava edición. PAC. México. 1989. p 28.

cantidad de dinero que se incrementa por cada año efectivamente laborado, que se cubrirá al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios en el momento en que se actualice alguno de los siguientes supuestos:

- ◆ Cuando el trabajador se separe voluntariamente de su trabajo teniendo 15 años servicios.
- ◆ Cuando el trabajador que se separe de su empleo por causas imputables al patrón.
- ◆ Cuando sea separado de su trabajo justificada o injustificadamente.
- ◆ Por muerte del trabajador.

#### 1.7.1.4. JUBILACIÓN

Para el doctor Guillermo Cabanellas, la jubilación es el "retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida".<sup>16</sup>

Así como el doctor Cabanellas, muchos estudiosos de la materia conciben a la jubilación como el derecho a una percepción económica que debe otorgarse al trabajador a partir del momento en que cesan sus funciones dentro de una empresa. Lo anterior, por encontrarse satisfechos una serie de requisitos como es el tiempo mínimo de servicios prestado. También, consideran a la jubilación como un complemento a las prestaciones derivadas

---

<sup>16</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V. Vigésimoprimer edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1989. p 12.



de la seguridad social, destinado a apoyar al trabajador ante la falta de ingresos por haber cesado su vida laboral.

Cabe señalar que este derecho no se encuentra actualmente previsto en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo es contemplado en diversos contratos colectivos de trabajo.

De lo expuesto se desprende que la jubilación es la prestación de derecho social, vitalicia e imprescriptible consistente en el cese remunerado de las funciones del trabajador al actualizarse una serie de requisitos preestablecidos, generalmente en los contratos colectivos de trabajo, los cuales comprenden, entre otros, tiempo de servicios prestados y salario devengado.

## CAPÍTULO 2

### ASPECTOS HISTÓRICOS

#### 2.1. ORIGEN DE LA ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

El antecedente directo, no sólo de la antigüedad laboral, sino del derecho del trabajo contemporáneo en el ámbito mundial, surgió en el siglo XIX, principalmente en los países de Alemania, Francia e Inglaterra, con los movimientos laborales que nacieron como respuesta a las condiciones de miseria en que se encontraban los obreros a causa de las jornadas inhumanas de trabajo, así como a los castigos y multas que injustificadamente les imponían los patrones o sus representantes.

Así, los movimientos laborales se convirtieron en verdaderas organizaciones de autodefensa, debido a que la clase trabajadora de la época no gozaba de recurso o garantía alguna en contra de la exagerada explotación de que era objeto.

Por su parte, la Revolución Industrial exigió al movimiento de los trabajadores una mejor organización, que los llevó a luchar y presionar a los patrones para que se les otorgara el derecho de asociación, con el que habrían de formarse sindicatos, sociedades mutualistas y cooperativas para la vigilancia de sus intereses, ya que sus más legítimos anhelos no habrían de conseguirse mediante protestas aisladas y ocasionales.

Como consecuencia, en 1862 se llevó a cabo en Inglaterra la celebración del primer contrato colectivo, esto representó, para la clase trabajadora, un paso importante en su justificada lucha por dignificar su medio de sustento y obtener mejores condiciones de vida. La antigüedad laboral empezó a incluirse

en los contratos colectivos de trabajo de Francia e Inglaterra a partir de las últimas tres décadas del siglo XIX.

Bajo la influencia de los movimientos en Europa, los trabajadores norteamericanos, a través de las organizaciones conocidas como fraternidades (brotherhoods), comenzaron la defensa de sus derechos laborales, consiguieron con ello, de manera paulatina, el reconocimiento de mejores condiciones para el desarrollo del trabajo. En 1880 la fraternidad de maquinistas, de fogoneros, de conductores y la del personal de trenes en general, después de una importante huelga, lograron, entre otras prestaciones, el reconocimiento de la antigüedad, que sentó en los Estados Unidos un importante precedente sobre esta materia.

No obstante, en los primeros años del siglo XX la antigüedad laboral era un hecho poco reconocido en Norteamérica. Sin embargo, poco después de 1930, como resultado de la depresión económica de la cuarta década del siglo y de los avances tecnológicos, se dieron una serie de despidos en masa en las grandes industrias de producción, lo que provocó la necesidad por parte de los trabajadores de defender sus derechos con el auxilio de los sindicatos, los que para esas fechas ya habían alcanzado fuerza suficiente para hacer valer sus demandas. Dichas organizaciones comenzaron a utilizar a la antigüedad laboral como un instrumento de protección en favor de sus miembros y en contra de discriminaciones y despidos por parte de los patrones. De esa manera, en los Estados Unidos, una de las más legítimas aspiraciones de los trabajadores, empezaba a cristalizarse en la figura de la antigüedad laboral.

## **2.2. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR MEXICANO A INICIOS DEL SIGLO XX**

México comenzó el siglo XX, bajo el régimen de Porfirio Díaz, con un crecimiento en el campo del comercio y la economía gracias a la creación de

nuevas plantas industriales, a la extensión de las vías de ferrocarril, a obras públicas, al mejoramiento de puertos, así como a la construcción de edificios públicos. Gran parte de las nuevas empresas se financiaron con capitales extranjeros, debido a las concesiones que se otorgaron a inversionistas franceses, estadounidenses e ingleses que acapararon casi la totalidad de la minería, el petróleo y los ferrocarriles, entre otros sectores.

Dentro de las mencionadas empresas los trabajadores mexicanos quedaron relegados a un término secundario: a diferencia de los trabajadores extranjeros, los mexicanos no podían aspirar a prestaciones de ninguna clase ni a puestos de responsabilidad. Las prestaciones sociales que otros trabajadores en el mundo ya habían alcanzado eran, para muchos mexicanos, tan sólo un sueño.

La política de Díaz tuvo un costo social muy alto, el mencionado crecimiento comercial y económico no llegó a todos los sectores de la población. La situación de los trabajadores mexicanos se hizo cada día más precaria, y la ausencia de verdaderas leyes que los ampararan los sujetó a las imposiciones, muchas veces inhumanas, de los dueños de los establecimientos en que laboraban.

No obstante, el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, gestionó la creación de una ley que se dictó el 30 de abril de 1904, en la que se estableció la teoría del riesgo profesional: esta Ley obligaba a los patrones a prestar la atención médica que requirieran los trabajadores en caso de accidente o enfermedad de trabajo, además del pago de su salario hasta por tres meses. La ley en comento disponía la reforma al artículo 370, fracción V del Código de Procedimientos Civiles, para que se resolvieran, en juicio sumario, los conflictos generados como consecuencia de accidentes de trabajo que pretendieran el pago de salarios que se debieran a los trabajadores.

A su vez, el Gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, también se preocupó por la expedición de una Ley en materia de accidentes de trabajo, la cual fue promulgada el 9 de noviembre de 1906. Esta ley definió al accidente de trabajo como "aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él".<sup>17</sup> Las indemnizaciones que se contemplaron en la referida ley alcanzaban importes hasta de 2 años de salario, para el caso de incapacidad permanente total, un monto bastante considerable para ese tiempo. Cabe señalar que, en México, esta ley sirvió de modelo para otras leyes del trabajo.

Finalmente, las leyes mencionadas en los dos párrafos anteriores, determinaron que todo accidente era profesional, en tanto no se demostrara lo contrario, lo que dejaba la carga de la prueba al patrón.

Ahora bien, como resultado de las infames condiciones de vida, los malos tratos, las extenuantes jornadas de trabajo y la explotación de que eran objeto los trabajadores y campesinos mexicanos, se generó en ellos una conciencia de su papel en la sociedad y, consecuentemente, una conciencia de clase que los llevó a organizarse con otros individuos para defender sus derechos, aún en contra de autoridades intransigentes y represivas.

Las disposiciones legales que prevalecían en esa época no permitían la declaración de huelgas, ni la creación de agrupaciones sindicales. Los trabajadores salvaron este último obstáculo mediante la formación de sociedades mutualistas, cuyo verdadero propósito era defender los derechos de los trabajadores y enfrentar los intereses patronales. Estas sociedades, conocidas también como Círculos de Obreros Libres, se fueron multiplicando gracias al impulso de los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes difundieron sus postulados a través de publicaciones como "El Hijo del

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 43.

Ahuizote" y el periódico "Regeneración", este último propiedad de Ricardo Flores Magón.

Los conflictos obrero patronales se agudizaron, lo que se reflejó, en 1906, con una serie de enfrentamientos y huelgas, de estas últimas las más representativas son: la de Cananea y la de Río Blanco, de las que se comenta lo siguiente:

En Sonora, los mineros mexicanos de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co, S.A., motivados por las nuevas ideas en materia laboral, se organizaron formando la Unión Liberal Humanidad, y el Club Liberal de Cananea. Realizaban buena parte de sus operaciones en la clandestinidad con objeto de evitar su persecución. Entre los manifiestos de la Unión Liberal Humanidad destaca el siguiente, "Obreros mexicanos: Un gobierno electo por el pueblo para que lo gule y satisfaga sus necesidades en lo que cabe: eso no tiene México... Execración sin igual que un mexicano valga menos que un yankee, que un negro o un chino, en el mismo suelo mexicano. Esto se debe al pésimo gobierno que da las ventajas a los aventureros con menoscabo de los verdaderos dueños de esta desafortunada tierra".<sup>18</sup>

El 1° de junio de 1906 los mineros de la citada empresa se declararon en huelga, sus principales exigencias fueron: igualdad en las relaciones laborales para trabajadores mexicanos y extranjeros, limitación de empleo a estos últimos trabajadores, reducción en las horas de trabajo y ascensos a los que tuvieran aptitud. La huelga se extendió a otras minas como La Demócrata y El Capote. Las provocaciones hechas por empresarios a los huelguistas generaron un enfrentamiento que culminó con la muerte de varios trabajadores, la represión de la huelga y con la aprehensión de sus dirigentes.

---

<sup>18</sup> KRAUZE, Enrique, et al. El Demingo, La Colección Porfirio. Clio. Singapur. 1993. p 48.

Por su parte, tiempo atrás, los trabajadores de la empresa textil de Río Blanco, en Orizaba, Veracruz, se agruparon y formaron el Gran Circulo de Obreros libres de Río Blanco, el cual se disolvió para reagruparse en 1906. A su vez, los empresarios de Puebla y Tlaxcala formaron el Centro Industrial Mexicano y redactaron el Reglamento de Trabajo de la Industria Textil, este documento establecía condiciones inhumanas de trabajo a los obreros, además de coartar su libertad al imponerles cláusulas absurdas, como la prohibición de la lectura de libros y periódicos sin previa autorización, así como descuentos en el pago de sus salarios.

Los trabajadores de Puebla y Tlaxcala rechazaron el citado Reglamento y se declararon en huelga el 4 de diciembre de 1906. El objetivo de este movimiento era obtener mejores condiciones de trabajo, indemnizaciones en caso de accidente y desaparición de las tiendas de raya. Sin embargo, en respuesta los empresarios perpetraron el despido masivo de trabajadores y un paro patronal.

El conflicto adquiría dimensiones mayores, así que para resolverlo se pidió el arbitraje de Porfirio Díaz, en su carácter de presidente de la República, quien el 4 de enero de 1907 dictó un laudo que, en términos generales, concedía la razón a los empresarios y ordenaba que los trabajadores regresarán a sus labores el 7 de enero de ese mismo año. Las concesiones que se otorgaban en el laudo a los trabajadores eran mínimas y algunos de los trabajadores realizaron un mitin manifestando su inconformidad, nuevamente se cayó en provocaciones que culminaron con la violenta intervención del ejército.

El trágico resultado de las huelgas de Cananea y Río Blanco no inhibieron a otros sectores de la producción en diferentes partes del país, tal fue el caso de Nogales y San Luis Potosí, en donde los movimientos obreros fueron reprimidos por el ejército.

Las legítimas exigencias de los trabajadores mexicanos se acumulaban con cada huelga y se extendieron por toda la República, consolidándose el antagonismo obrero empresarial. Las mencionadas exigencias pretendían la obtención de condiciones de trabajo más favorables y dignas, como lo eran: el establecimiento de salarios mínimos, jornadas máximas de ocho horas, indemnizaciones por accidentes de trabajo, descanso semanal, la supresión de las tiendas de raya, entre otras. Desafortunadamente, dichas exigencias no contemplaban ningún derecho derivado de la antigüedad laboral, en México estos derechos demorarían en llegar.

Lo anterior resulta lógico, pues el trabajador de principios del siglo XX, tenía que luchar, primero, por alcanzar derechos que mejoraran las condiciones de vida que en esos momentos padecía, antes que aspirar a obtener derechos que aseguraran su futuro.

### **2.2.1. MANIFIESTO DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO DE 1906**

Los últimos años de la dictadura Porfirista fueron de franca decadencia. El malestar social se agudizaba por la indiferencia del gobierno ante pésimas condiciones de vida de la población en general. Esto, contribuyó a la idea de organizarse para crear una resistencia al régimen imperante.

De las diversas agrupaciones que se formaron, una de las que más fuerza adquirió fue el Partido Liberal Mexicano, fundado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes, como ya se mencionó, fundaron el periódico "Regeneración" de carácter insurgente y por el cual fueron varias veces apresados, incluso algunos de sus simpatizantes terminaron en la prisión de San Juan de Ulúa.



La persecución de que fueron objeto los iniciadores del Partido Liberal Mexicano, motivó su huida en 1903 a los Estados Unidos, en donde continuaron sus actividades en contra del gobierno de Porfirio Díaz.

La doctrina de los hermanos Flores Magón se hizo del dominio público el 1° de julio de 1906, en San Luis Missouri, con el "Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano". Entre los principios más relevantes contenidos en este documento destacaron los siguientes:

- ◆ Jornadas máximas de trabajo de ocho horas y el establecimiento de un salario mínimo.
- ◆ Pago de indemnizaciones a los trabajadores en caso de accidentes de trabajo.
- ◆ Pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas con cargo al jornal de los trabajadores.
- ◆ Igualdad de salario a mexicanos y extranjeros.
- ◆ Supresión de las tiendas de raya.
- ◆ Obligación, por parte de los patrones, de emplear más trabajadores mexicanos que extranjeros.
- ◆ Descanso dominical obligatorio.
- ◆ Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

- ◆ Prohibición de empleo a niños menores de catorce años.
- ◆ Lugares de trabajo en las mejores condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores.
- ◆ Prohibición de retardo en el pago de la raya por más de una semana.
- ◆ Anulación de deudas a los campesinos.
- ◆ Alojamiento higiénico a trabajadores que, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, lo requirieran.
- ◆ Reglamentación del trabajo a destajo.

A los postulados precedentes se adicionaron otros, principalmente de índole político como fueron:

- ◆ Reducción del período presidencial a cuatro años.
- ◆ No-reelección.
- ◆ Fortalecimiento del municipio libre.
- ◆ Simplificación del Juicio de amparo.

El Programa del Partido Liberal Mexicano estudió la problemática social, económica y política que se vivía en 1906. Asimismo, compiló los anhelos de la clase trabajadora en materia de justicia social, así como laboral y estableció los principios de orden político que proponían una reforma de fondo a la vida

nacional. Como lo señalan varios autores, este documento se convirtió en la base ideológica de la Revolución Mexicana.

Por la importancia de los principios contenidos en el Programa del Partido Liberal Mexicano, muchos de ellos fueron recogidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales a la fecha siguen vigentes.

### **2.3. NOTAS RELATIVAS A LA REVOLUCIÓN**

El movimiento revolucionario a que se convocó con el lanzamiento del Plan de San Luis, fechado el 5 de octubre de 1910, se erigió con una serie de postulados de tipo político, económico y escasamente social. En realidad, y salvo estrictas excepciones, el surgimiento de leyes en materia de trabajo y previsión social no se empezó a gestar sino hasta 1914, con el triunfo del Ejército Constitucionalista, encabezado por Venustiano Carranza, para derrocar a Victoriano Huerta por haber usurpado la presidencia que poco antes había estado a cargo de Francisco I. Madero.

Después de la revolución, los conflictos laborales continuaban surgiendo en diversos Estados de la República, por lo que varios gobernadores comenzaron a emitir decretos y leyes con la intención de darles solución. No obstante, fueron pocos los ordenamientos que se ocuparon de incorporar expresamente los derechos derivados de la antigüedad, como la Ley del General Manuel M. Diéguez, un importante líder de las tropas constitucionalistas, decretada en Jalisco el 2 de septiembre de 1914, que prevenía el derecho a ocho días de vacaciones al año, tanto para obreros estatales como particulares, también estipuló el descanso dominical y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

El 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza adicionó al ya existente Plan de Guadalupe (con el que se levantó en contra de Huerta), una serie de reformas y decretos para dar atención a necesidades de la población en cuestiones de carácter social y económico. Asimismo, el 29 de enero de 1915 propuso la modificación de la Constitución de 1857, para que el gobierno estuviera facultado a legislar en materia laboral y minera; cabe señalar, que en este sentido las cosas tomarían otro rumbo. Por otro lado, también integró una Comisión de Legislación Social con el fin de que elaborara proyectos de leyes que pusieran fin a los problemas laborales.

#### **2.4. LA CONSTITUCIÓN DE 1917**

El 14 de septiembre de 1916, Carranza nuevamente promulgó un decreto de reformas al plan de Guadalupe, con el objeto de que se le facultase para convocar a un Congreso Constituyente, el cual celebró su primera sesión ordinaria el 1° de diciembre de 1916.

Entre las sesiones realizadas con el fin de crear la nueva Constitución destacaron aquéllas en torno al artículo 5°, el cual originalmente contenía disposiciones de índole laboral. En dichas sesiones se acordó establecer una comisión encargada de plasmar, en un apartado específico, los principios que habrían de normar las relaciones obrero-patronales, éste fue el origen del artículo 123 constitucional.

El texto original del artículo 123, se presentó a la consideración de la Comisión Legislativa el 13 de enero de 1917, después de acalorados debates, el texto definitivo del proyecto se aprobó. De esa forma, la Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos se convirtió en la primera que elevó a rango constitucional los derechos mínimos de los trabajadores y consolidó a estos últimos como clase socialmente productiva.

Por su importancia para los fines del presente estudio, a continuación se transcriben fragmentos del texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

- XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad,

cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".<sup>19</sup>

Se desprende, del texto precedente, que originalmente el constituyente de 1917, hizo responsables a las legislaturas de los Estados de expedir leyes sobre el trabajo, esto, con el fin de resolver las necesidades que, de manera específica, aquejaban a cada Entidad Federativa, pero sin que se contraviniera a la Constitución. Asimismo, se desprende que en las fracciones XXI y XXII se instauró como piedra angular de las relaciones laborales el principio de estabilidad, sin el cual la antigüedad en el trabajo sería tan sólo letra muerta.

Sin perjuicio de lo mencionado, cabe destacar la grave contradicción que existió entre las fracciones XXI y XXII del texto original del artículo 123 constitucional, al hacer potestativo para el patrón el arbitraje y la posibilidad de no aceptar el laudo de la Junta. Con dicha contradicción podían llevarse a cabo despidos injustificados, con la única salvedad de pagar a los obreros despedidos el importe equivalente a tres meses de su salario, además de la responsabilidad que derivase del conflicto, lo que resultó en decremento del derecho a la estabilidad de los trabajadores.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el proemio del artículo 123 constitucional, las legislaturas de los Estados de la República Mexicana, en el período comprendido de 1917 a 1928, promulgaron las siguientes leyes y reglamentos locales en materia laboral:

- ◆ 14 de enero de 1918. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.
  
- ◆ 25 de octubre de 1918. Ley del Trabajo del Estado de Nayarit.

---

<sup>19</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México 1997. p. 67, 72 y 73.

- ◆ 16 de diciembre de 1918. Código del Trabajo del Estado de Yucatán.
- ◆ 12 de abril de 1919. Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado Sonora.
- ◆ 8 de diciembre de 1919. Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que Encarga a los Ayuntamientos la Vigilancia y Aplicación del Artículo 123 Constitucional.
- ◆ 31 de diciembre de 1919. Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal.
- ◆ 15 de julio de 1920. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa.
- ◆ 15 de julio de 1920. Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo en el Estado de Sinaloa.
- ◆ 6 de julio de 1921. Ley sobre la Participación de Utilidades Reglamentaria de las Fracciones VI y IX de los Artículos 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz.
- ◆ 1 de septiembre de 1921. Ley del Trabajo del Estado de Michoacán.
- ◆ 14 de noviembre de 1921. Código del Trabajo del Estado de Puebla.
- ◆ 25 de enero de 1922. Ley sobre la Jornada Máxima y Descanso Obligatorio del Estado de San Luis Potosí.

- ◆ 14 de junio de 1922. Ley que Establece en el Estado de Guanajuato el Descanso Semanal y Cierre Ordinario.
- ◆ 5 de julio de 1922. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua.
- ◆ 24 de octubre de 1922. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango.
- ◆ 18 de diciembre de 1922. Ley del Trabajo del Estado de Guerrero.
- ◆ 13 de marzo de 1923. Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato.
- ◆ 3 de agosto de 1923. Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.
- ◆ 1 de octubre de 1923. Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre Descanso Semanario.
- ◆ 19 de diciembre de 1923. Ley que Aprueba el Reglamento para la Integración y Funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo del Estado Sonora.
- ◆ 1 de septiembre de 1924. Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato.
- ◆ 29 de noviembre de 1924. Ley del Trabajo del Estado de Campeche.
- ◆ 10 de diciembre de 1924. Ley sobre la Jornada Máxima de Trabajo y Descanso Obligatorio para Empleados y Obreros en General del Estado de Nuevo León.



- ♦ 22 de enero de 1925. Ley para las Comisiones que Fijan el Salario Mínimo del Estado de San Luis Potosí.
- ♦ 21 de abril de 1925. Ley de Descanso Dominical del Estado de Hidalgo.
- ♦ 12 de junio de 1925. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas.
- ♦ 21 de noviembre de 1925. Ley del Trabajo del Estado de Colima.
- ♦ 15 de diciembre de 1925. Reglamento sobre Descanso Semanario en el Estado de Tamaulipas.
- ♦ 25 de diciembre de 1925. Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo.
- ♦ 21 de marzo de 1926. Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca.
- ♦ 18 de octubre de 1926. Ley del Trabajo del Estado de Tabasco.
- ♦ 31 de diciembre de 1926. Ley que Crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí.
- ♦ 5 de marzo de 1927. Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo Primero del Artículo 4° Constitucional del Estado de Chiapas.
- ♦ 1 de junio de 1927. Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas.

- ♦ 15 de agosto de 1927. Reglamento de la Jornada de Trabajo en los Establecimientos Comerciales del Distrito Federal.
- ♦ 6 de marzo de 1928. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes.

Cabe mencionar, que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz fue la primera en el país, se expidió en cumplimiento de la Constitución de 1917 y sirvió de modelo a otras leyes, incluyendo a la que sería la primera Ley Federal del Trabajo. Entre sus disposiciones más relevantes destacaron: la obligación de los patrones de contratar en sus empresas a cuando menos un ochenta por ciento de los trabajadores mexicanos; la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; la regulación de la huelga; y la creación de las Juntas Municipales de Conciliación, así como una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

#### **2.4.1. REFORMAS AL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

El 6 de septiembre de 1929 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el cual se reformaron los artículos 73 y 123 de la Constitución; cabe señalar que ésta fue la primera de una serie de reformas que, a la fecha, el Congreso de la Unión se ha servido aprobar para el artículo 123 constitucional. Las reformas facultaron al propio Congreso para legislar, de forma exclusiva, en materia laboral; asimismo, en el artículo 123, se consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

El texto que se reformó del artículo 123 quedó en los siguientes términos:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

...

**XXIX.** Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos".<sup>20</sup>

Posteriormente, por Decreto del 21 de octubre de 1960, se creó el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, el cual se integró de XIV fracciones; sin embargo, no se publicó en el Diario Oficial de la Federación, sino hasta el 5 de diciembre de ese mismo año. El objeto de la reforma fue regular las relaciones de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, dejando como apartado "A" el texto anterior.

Así el texto del artículo 123 quedó de la siguiente manera:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir 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 sobre todo contrato de trabajo:

....

---

<sup>20</sup> LEY POR LA CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 73 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, Diario Oficial de la Federación, 6 de septiembre de 1929. Primera Sección, p 1.

- B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos de Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores".<sup>21</sup>

Durante el año de 1962, a iniciativa del presidente en turno, licenciado Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123. Para efecto del presente estudio, las reformas de más interés son las relativas a las fracciones XXI y XXII que tuvieron como fin fortalecer el derecho a la estabilidad que había sido atemperado por ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 25 de febrero de 1941, que a la letra disponía:

"Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte HO

Tesis: 1036

Página: 722

**REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.** Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero

---

<sup>21</sup> DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, Diario Oficial de la Federación. 5 de diciembre de 1960. Primera Sección. p 1 y 2

con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

Quinta Epoca:

Amparo directo 4271/40. Cué Oscar. 25 de febrero de 1941. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 6542/42. Cía. Terminal de Veracruz, S. A. 25 de febrero de 1943. Cinco votos.

Tomo LXXV, pág. 9383. Cía. del Ferrocarril Sud-Pacífico de México. 25 de marzo de 1943. Cuatro votos.

Amparo en revisión 9551/42. Briseño Guadalupe. 29 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8459/42. Cía. Industrial de Parras, S. A. 18 de octubre de 1943. Mayoría de cuatro votos".

A consecuencia de lo dispuesto por la ejecutoria transcrita, la responsabilidad de los patrones por privar de su empleo a un trabajador sin causa justificada, en el mejor de los casos, se limitaba al pago de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicio prestado por el propio trabajador.

Ahora bien, con las reformas planteadas al Congreso, se dispuso que sólo en los casos en que la propia ley así lo señale, el patrón podrá eximirse de reinstalar a un trabajador en su empleo, mediante el pago de una indemnización. Al efecto, se presenta el texto incorporado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, los cuales en la actualidad aún se encuentran vigentes:

**"XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad

cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Es de aclararse que el artículo 123 constitucional, además de las reformas expuestas, ha sido objeto de otras no menos importantes; pero no guardan una relación directa con el tema en estudio.

## **2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Algunas de las leyes locales promulgadas introdujeron grandes avances en el campo del derecho laboral, tristemente ello no constituyó la regla a seguir, y en muchas entidades federativas comenzaron a gestarse controversias por la forma en que se regularon aspectos tan importantes como: jornadas de trabajo, salarios, descansos obligatorios, conflictos, así como acciones sindicales y de huelga. Asimismo, en varias de sus disposiciones, las legislaciones locales marcaban acentuadas diferencias con lo establecido por el artículo 123 constitucional o, incluso, simplemente no reglamentaron todos sus principios.

Adicionalmente, la falta de una ley aplicable para el caso de controversias de carácter colectivo, en el que se encontraran involucrados dos o más Estados, hizo patente al Gobierno Federal la necesidad de instaurar un ordenamiento en materia del trabajo a nivel nacional. En este sentido, como se mencionó en el apartado que precede, el 6 de septiembre de 1929, se reformaron los artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, facultando, así, al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral y, consecuentemente, expedir una Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales a través de la distribución de competencias.

Después de las reformas constitucionales, el paso a seguir era, precisamente, la promulgación de una Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, por lo que, para esos fines, se hicieron del conocimiento del Poder Legislativo dos proyectos:

El primero ellos, denominado Código Federal del Trabajo, se presentó en 1929 por el presidente en turno, licenciado Emilio Portes Gil. Este proyecto a causa de la férrea oposición de que fue objeto se abandonó.

Dos años después, durante la presidencia del ingeniero Pascual Ortiz Rubio, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presentó un segundo proyecto, al cual no se le denominó código sino ley. Al cabo de un amplio estudio y de varias modificaciones, finalmente, el citado proyecto se aprobó, y se constituyó como la primera Ley Federal del Trabajo del país, el 18 de agosto de 1931, cuando fue promulgada.

### **2.5.1. LA ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA LEY DE 1931**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no hizo un reconocimiento expreso a la antigüedad laboral; sin embargo, fue el primer ordenamiento de esta naturaleza que la tomó como base para el cómputo de las vacaciones, las indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las Juntas.

Aunque la Constitución de 1917 no definió nada respecto del período vacacional de los trabajadores, la Ley en estudio reguló este supuesto en su artículo 82, que disponía lo siguiente:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará por las partes en el contrato de



trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de años de servicio, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos, seis días laborales. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones".<sup>22</sup>

Cabe señalar, que el carácter general de la citada disposición despertó muchas dudas sobre la forma en que habría de ser observada.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo de 1931 incorporó el principio de estabilidad en los artículos que a continuación se reproducen:

"Artículo 601. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

**Artículo 602. La responsabilidad del conflicto consistirá:**

Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en

---

<sup>22</sup> MUÑOZ, Luis. Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales. "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo". Tomo IV. Librería de Manuel Porrúa. México. 1948, p 327.

una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.

En ninguno de los casos a que se contrae este artículo la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en caso de fallecimiento por accidente de trabajo".<sup>23</sup>

Tratándose de la antigüedad de los trabajadores ferrocarrileros, la Ley Federal de Trabajo de 1931 tomó un matiz muy particular: incorporó una serie de disposiciones que se encontraban previstas en su contrato colectivo y las elevó a rango de ley. En ese sentido, se estableció el otorgamiento de ascensos de la siguiente manera:

"Artículo 177. Los ascensos de los trabajadores que no desempeñasen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo".<sup>24</sup>

Asimismo, el mencionado cuerpo normativo, en su artículo 185, determinó que para el caso de trabajadores que estuvieran próximos a cumplir el tiempo de servicios estipulado en los contratos colectivos para su jubilación y cometieran una falta que no fuera infamante ni considerada como delito, se

---

<sup>23</sup> Ibidem. p 693 y 694.

<sup>24</sup> Ibidem. p 442.

tomarían en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponerle una corrección disciplinaria que no lesionara sus derechos de jubilación.

La disposición aludida en el párrafo anterior, a pesar de haber tenido un carácter particular, constituyó un antecedente muy importante para la antigüedad de los trabajadores en general: sentó las bases para que la Ley Federal del Trabajo de 1970, no sólo la incluyera, sino que la extendiera a todos los trabajadores, reforzando así su estabilidad y haciendo realidad el reconocimiento de su antigüedad.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó también de los derechos de preferencia que reguló en su artículo 111, fracción I, el cual en el año de 1956 fue reformado, quedando en los siguientes términos:

"Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a la que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita".<sup>25</sup>

El segundo criterio de preferencia, del ordenamiento en estudio, permite suponer que los servicios satisfactorios, prestados con anterioridad por un trabajador, podían generar una antigüedad digna de ser tomada en cuenta por el patrón, para ser preferido, respecto de otro trabajador que no haya contado con ella, al momento de solicitar un trabajo.

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 424.

Sin embargo, en materia laboral, la preferencia tuvo poca atención entre patrones y trabajadores debido a que la Ley de 1931 no contempló dos aspectos relevantes: un procedimiento que la aplicara, así como un procedimiento de sanción para el caso de no ser observada.

## **2.6. CREACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 representó un gran avance en la regulación de las relaciones obrero patronales en México. Esto, por haber sido el primer ordenamiento que reunió una serie de beneficios mínimos que se encontraban dispersos, y por haberlos aplicado en favor de los trabajadores del país. Asimismo, sentó importantes precedentes que habrían de ser recogidos posteriormente por el Legislador Federal en la Ley de 1970.

La entonces Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, durante sus casi cuarenta años de vida (28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970) estableció, con cierto éxito, las directrices que capital y trabajo debían observar. Sin embargo, la permanente evolución de la realidad social, económica y política del país generó en dicha ley una constante necesidad de actualización, la que no siempre se dio con la rapidez necesaria, al grado de que en la década de los sesenta ya se encontraba muy rezagada en relación con muchos contratos colectivos, cuyas prestaciones, si no eran las más justas, sí eran más acordes con la situación que enfrentaban buena parte de los trabajadores mexicanos.

Cabe señalar que los contratos colectivos, durante ese período de la historia, tuvieron un papel muy importante en la evolución del derecho del trabajo en México, ya que en esos documentos se plasmaron muchas de las conquistas de la clase trabajadora, que tiempo después serían recogidas por la

propia legislación laboral para elevarlas a la categoría de derechos para todos los trabajadores.

Un claro ejemplo de lo expuesto fueron los derechos derivados de la antigüedad laboral, que ya se encontraban previstos en muchos contratos colectivos tiempo antes de que fueran reconocidos por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En ese orden de ideas, durante la presidencia del licenciado Adolfo López Mateos, se presentaron iniciativas de gran trascendencia, como el reparto de utilidades, que dejaron de manifiesto la necesidad de crear una nueva legislación que asegurara al trabajador un mejor nivel de vida, una repartición más justa de los beneficios económicos originados con su empleo, así como la generalización de las conquistas laborales a todos los sectores de la producción.

En 1960, a petición del licenciado López Mateos, se designó una comisión para elaborar un anteproyecto de Ley del Trabajo, la cual fue integrada por prestigiados juristas de la calidad de Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano; pero fue hasta 1968, durante el período presidencial del licenciado Gustavo Díaz Ordaz, que se reintegró la Comisión para redactar un nuevo proyecto.

“El proyecto tuvo amplia difusión y la Cámara de Diputados citó a audiencias a representantes obreros y patronales, quienes inclusive formularon sendos contra-proyectos y manifestaron de viva voz sus puntos de vista. Conviene recordar que fueron escuchados, entre otros, los voceros de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, La Confederación de Cámaras Industriales, la Confederación de Trabajadores de México, la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la Coalición de Trabajadores

Marítimos y Portuarios, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores y otros grupos característicos de ambas corrientes del pensamiento y la acción laboral".<sup>26</sup>

El proyecto de Ley, que se presentó al Congreso de la Unión, consideró aspectos tan importantes para los trabajadores como la vivienda, la preferencia, la antigüedad, el ascenso, el aguinaldo, así como lo relativo a sus invenciones, ya que se estimó que no estaban convenientemente instrumentados en la ley que en ese momento regía.

En relación con el tema de la antigüedad en el trabajo, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo escrita, en realidad, por el doctor Mario de la Cueva, y presentada por el presidente en turno, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, apuntó lo siguiente:

"XII. Derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de los quienes no lo estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus

---

<sup>26</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Fuentes Impresores. México. 1983. p 17.

servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente en la empresa. En lo sucesivo estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determina(sic) su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo. Unos de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera que deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores

conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa, a lo que está obligada según se explicó en un capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace no tendrá el derecho al ascenso.

En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación. El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto la protección.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a



cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que le corresponde a las prestaciones de seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".<sup>27</sup>

Finalmente, después de haber sido objeto de diversas modificaciones por parte del Congreso de la Unión, la Ley Federal del Trabajo fue aprobada y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1969, pero entró en vigor hasta el 1° de mayo de 1970.

No obstante lo anterior, el licenciado Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro titulado "Derecho del Trabajo", señala que los derechos derivados de la antigüedad, en particular la prima, no tuvieron una aplicación inmediata a la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en razón de que el sector patronal obtuvo una prórroga de tres años, que se consignó en el artículo 5° Transitorio, con el fin de conformar la creación de un fondo que permitiera a cada empresa hacer frente al pago de los retiros voluntarios o forzosos de sus trabajadores.

---

<sup>27</sup> DIARIO DE LOS DEBATES DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS. Legislatura XLVII. Año Legislativo II. Período Ordinario. 12 de diciembre de 1968. Núm. Diario: 28.

Con todo lo expresado, la Ley Federal del Trabajo de 1970 surgió a la vida incorporando disposiciones que su predecesora no contenía, con la intención de mejorar los niveles de vida de los trabajadores y plasmar sus más legítimos anhelos.

## CAPÍTULO 3

### LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA ACTUALIDAD

A continuación se estudiará la naturaleza y el alcance de las disposiciones que, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, actualmente regulan los derechos derivados de la antigüedad laboral. Como podrá apreciarse muchos de estos derechos constituyen parte de las exigencias por las que, en el México revolucionario, se luchó para alcanzar niveles de vida más dignos y mejores condiciones de trabajo.

#### 3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**ARTÍCULO 5º.** "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena

por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

La libertad de profesión, industria, comercio o trabajo plasmada en el artículo 5° de nuestra Carta Magna, traducida como el derecho al trabajo, constituye, para efectos del presente estudio, una de las garantías individuales de más trascendencia en razón de que su propósito es asegurar que todo individuo tenga la opción de elegir una actividad de carácter lícito que, de conformidad con sus actitudes, aptitudes y circunstancias, le sirva como medio de subsistencia. Es de recordarse que, para el constituyente de 1917, la materia de este artículo fue de tal relevancia que tuvo a bien resolver la creación de un apartado específico en la Constitución, el artículo 123, dedicado a las relaciones obrero patronales. Por esto, ambos artículos guardan una estrecha relación entre sí.

Cabe señalar que esta disposición constitucional se relaciona con una diversidad de derechos, los cuales son susceptibles de prolongarse en el tiempo sin que nadie, salvo causa justificada en Ley, deba impedirlo.

**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:

...

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

El artículo 123 constituye una garantía social de gran trascendencia: tiene como propósito esencial regir y proteger el derecho al trabajo que todo individuo tiene y que, a su vez, se encuentra reconocido en el artículo 5° de la Constitución. Las disposiciones recogidas en las diversas fracciones que integran el cuerpo del artículo 123, en su conjunto, conforman el sustento constitucional de las relaciones de trabajo en México.

Es importante destacar que el apartado "A", del artículo en estudio, regula las relaciones laborales de los trabajadores en general; su ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que constituye el objetivo central de la presente investigación. Por otro lado, el apartado "B" regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, cuya ley reglamentaria es la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

En relación con el artículo 123, y con el propósito de no distraer la atención de los fines que pretende alcanzar el presente estudio, sólo serán motivo de análisis aquellas fracciones del apartado "A" que se encuentren relacionadas con los fines en comento.

**ARTÍCULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN 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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

La estabilidad, principio indispensable para antigüedad laboral, se plasma en la fracción a que alude el párrafo precedente al determinar, para el caso de las mujeres embarazadas, que su estado no será impedimento para la conservación de la relación laboral y de todos los derechos que hayan adquirido, como pueden ser aquéllos derivados de su antigüedad en el empleo. En ese orden de ideas, la Constitución no sólo pretende cuidar la salud de la mujer durante su embarazo, así como el de su descendencia, sino también que su maternidad no sea objeto de discriminaciones o injusticias laborales.

**ARTÍCULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XXI.** "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

**ARTÍCULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XXII.** "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos

provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La estabilidad, como principio irrenunciable, encuentra su lugar dentro de nuestra Constitución Política en las dos fracciones anteriores, las que establecen los lineamientos que la Ley Federal del Trabajo debe regular en favor del trabajador, para que impere dicho principio como regla general en las relaciones de trabajo.

La antigüedad laboral, necesariamente, presupone la existencia de la estabilidad, ya que de otra forma cualquier derecho derivado de la primera resultaría de difícil aplicación en la realidad del trabajador.

El fin de que se consigne en nuestra Carta Magna el principio que nos ocupa es de evitar la extinción de las relaciones laborales por situaciones arbitrarias al limitar las prerrogativas patronales en ese sentido; lo que a su vez deriva en certeza jurídica para el trabajador respecto de su permanencia en el empleo, en tanto él no decida separarse o dé motivo para ello.

## **3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

### **3.2.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD**

**ARTÍCULO 4º.** "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:



- I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
  - a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
  - b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y
- II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
  - a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
  - b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando".

Es importante aclarar que el artículo 468, a que se refiere el inciso a), fue derogado y corresponde actualmente al artículo 936, el cual regula los supuestos en que un patrón, en caso de huelga, puede utilizar los servicios de trabajadores diferentes a los huelguistas, cuando éstos se nieguen a continuar labores específicas que la propia ley determina.

El artículo en estudio, de naturaleza social, reglamenta lo dispuesto por el artículo 5° Constitucional. De su lectura puede interpretarse que cuando se

afectan derechos de tercero o cuando se ofendan los derechos de la sociedad, la autoridad competente se encuentra facultada para emitir una resolución con objeto restaurar el orden jurídico y amparar dichos derechos. La resolución antedicha puede llegar a restringir la esfera jurídica de algunos individuos, pero únicamente con el fin de proteger a los trabajadores que, en virtud del principio de estabilidad, gozan de mejores derechos que aquéllos.

Al garantizarse el derecho a la estabilidad para los trabajadores que sean sustituidos en contravención a lo previsto por este precepto, particularmente a los respectivos incisos a) de cada una de las fracciones que lo integran, se garantiza, también, la generación de los derechos que se derivan de su antigüedad; no así para el caso de los trabajadores que los sustituyan, esto como sanción por incurrir en una falta a la propia Ley Federal del Trabajo, aún cuando haya sido por orden expresa de su patrón.

**ARTÍCULO 35.** "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

El artículo que antecede regula la duración de las relaciones laborales y limita la voluntad del patrón para extinguirlas al determinar la regla general a observarse (relación de trabajo por tiempo indeterminado), así como sus respectivas excepciones (relación para obra determinada y por tiempo determinado) que se regulan de forma específica en diferentes artículos de la propia Ley Federal del Trabajo. Se desprende también, del mencionado artículo, que para el caso de las excepciones mencionadas es requisito indispensable, al momento de su formalización, que se estipule literalmente el tipo de relación laboral de que se trata. De no hacerse así, se la tendrá como una relación por tiempo indeterminado, con los alcances jurídicos que esto involucra. Cabe señalar, como se verá en apartados sucesivos, que para el

perfeccionamiento de las mismas excepciones, la estipulación expresa no es requisito único; la naturaleza del propio trabajo es otro.

**ARTÍCULO 36.** "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Como se mencionó, la determinación del tipo de relación laboral que surge entre un trabajador y su patrón no queda al libre arbitrio de este último; tiene que cumplirse con todo lo dispuesto por la ley de la materia. En ese entendido, las relaciones para obra determinada sólo pueden darse cuando el propio carácter temporal de la obra de que se trate así lo amerite. Esto, encuentra su justificación en la idea de que al concluirse la obra de mérito, necesariamente, el objeto materia de la relación se extingue y, por lo tanto, la propia relación laboral no puede prolongarse por más tiempo.

**ARTÍCULO 37.** "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley".

El artículo que nos ocupa reglamenta la segunda excepción de las relaciones por tiempo indeterminado. Como se aprecia, esta disposición tiene un carácter limitativo, al definir específicamente los supuestos bajo los cuales puede generarse este tipo de relación laboral, la cual, como su nombre lo indica, es de índole temporal. A través de estas excepciones, la Ley reconoce

que no todas las relaciones de trabajo pueden prolongarse en el tiempo de manera indefinida, ya de que, además de resultar imposible e insostenible económicamente para muchos patrones, desalentaría, en perjuicio de los propios trabajadores, la creación de nuevas fuentes de empleo y provocaría una situación totalmente injusta para los patrones. Esto, independientemente del carácter proteccionista que la Ley Federal del Trabajo tiene en favor de la clase trabajadora.

**ARTÍCULO 38.** "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

En esta disposición se encuentra la última de las excepciones a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, se limita a la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Si bien es cierto que la referida disposición hace referencia a las relaciones por tiempo u obra determinada, en realidad está enfocada a la inversión de capital determinado, que será el factor que fije la duración de las relaciones laborales. Esto, posiblemente, con el fin de incentivar la inversión en estas áreas de la producción, así como la creación de nuevos empleos.

**ARTÍCULO 39.** "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

En cumplimiento al principio de estabilidad, el ordenamiento en estudio restringe, aún más, a las ya limitadas relaciones laborales por obra o tiempo

determinado. Esto con el fin de garantizar un empleo al trabajador mientras cumpla con sus obligaciones y exista materia de trabajo, independientemente del carácter con el que dicho trabajador inició la prestación de sus servicios.

**ARTÍCULO 41.** "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

El artículo en comento es claro y congruente con los principios que integran y dan forma a la Ley que nos ocupa.

El objetivo de este precepto consiste en mantener la continuidad de las relaciones laborales, así como garantizar que los derechos de los trabajadores no sean afectados por un acuerdo entre particulares, como es el caso de la compraventa de una empresa o establecimiento que da origen a la substitución patronal.

**ARTÍCULO 46.** "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

El presente artículo faculta a que una de las partes que integra la relación laboral pueda rescindirla sin responsabilidad, siempre que para ello tenga una causa justificada; la cual debe entenderse, según la doctrina, como un incumplimiento grave o culposo de la otra parte.

De la disposición en estudio, hay que tomar en cuenta que el trabajador tiene la libertad de dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo; mientras que, tratándose del patrón, sólo puede rescindir la relación laboral en los casos en que expresamente la Ley Federal del Trabajo lo determina. En ese sentido, de no contar con una causa que justifique la terminación de las relaciones laborales, el trabajador incurrirá en responsabilidad de carácter civil, en tanto que, el patrón tendrá que asumir todas las consecuencias previstas en la mencionada Ley.

Finalmente, los supuestos que actualizan esta disposición se encuentran regulados en los artículos que se examinarán a continuación.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta disposición enumera, de forma limitativa, las causales por las que un patrón puede, sin responsabilidad, despedir a un trabajador, así como los requisitos que deben cubrirse para que el despido no se considere injustificado.



Se observa que estas causales van de la mano con los principios generales de respeto y buenas costumbres que pretenden lograr una convivencia armónica y digna entre capital y trabajo.

**ARTÍCULO 48.** "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

El artículo 48 tiene un carácter proteccionista y, en su caso, sancionador. La Ley Federal del Trabajo no tendría un verdadero significado sino pudiera dar efectos resarcitorios a las resoluciones unilaterales tomadas de manera arbitraria por un patrón. Así, en el proceso correspondiente, para que un despido pueda considerarse justificado no bastará que el patrón invoque la causal, también tendrá que demostrarla. De no hacerlo se estará en el supuesto previsto por el segundo párrafo del artículo en comento, con sus respectivas consecuencias.

Para este supuesto en particular, se entiende por efecto resarcitorio a la reinstalación o indemnización que el trabajador puede demandar al patrón.

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

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

Esta disposición constituye otra excepción al principio de estabilidad y tiene su fundamento en lo previsto por el artículo 123, fracción XXII de nuestra Constitución. A decir del doctor Mario de la Cueva, los supuestos contenidos en este artículo son de carácter limitativo y su interpretación debe ser restrictiva, por lo que un patrón no puede exceptuarse de reinstalar a un trabajador en sus labores de no encontrarse en alguna de las hipótesis del propio artículo 49.

**ARTÍCULO 50.** "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días

por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Se deduce del artículo que antecede, la importancia que el legislador dio a la duración de las relaciones laborales para determinar la indemnización a que tengan derecho los trabajadores con motivo de la separación de las labores que desarrollan. En ese orden de ideas, se desprende que mientras más tiempo tenga un trabajador prestando sus servicios a un patrón, el monto de la indemnización será mayor; en otras palabras, a mayor antigüedad, mayor indemnización. Esto, seguramente tiene como finalidad disuadir a los patrones de separar en forma indiscriminada a los trabajadores que se ubican en los supuestos del artículo 49 de la Ley que nos ocupa.

**ARTÍCULO 51.** "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere\*.

Este artículo, reglamentario del artículo 5° constitucional, deja en claro que nadie está obligado a prestar servicios a un patrón cuando éste, de manera directa o indirecta, incurra en actos que atenten, en términos generales, contra la economía, la integridad o la dignidad de un trabajador o la de su familia.

**ARTÍCULO 53.** "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

En relación con la fracción V, el artículo 434 establece las causas de terminación colectiva de las relaciones laborales, en los supuestos de:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

- IV. Los casos del artículo 38 (Carencia de minerales costeables o la falta de capital para continuar la restauración de minas abandonadas o paralizadas); y
- V. El Concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

La gran figura ausente en este artículo y en general en toda la Ley Federal del Trabajo es la jubilación, que también constituye una forma de terminación de las relaciones de trabajo. A falta de ordenamiento expreso, la jubilación se encuentra prevista, generalmente, en los contratos colectivos del trabajo.

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

Si bien es cierto que el artículo en comento regula la estabilidad en el empleo, también regula el derecho a la prima de antigüedad de aquellos trabajadores que, con motivo de una incapacidad originada por un riesgo no profesional, deben separarse de su empleo. En ese entendido, se considera oportuno realizar el estudio del presente artículo en el apartado reservado para el análisis de las disposiciones reglamentarias de la prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 55.** "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48".

El artículo 55 tiene un carácter sancionador por considerar al acto del patrón como un despido injustificado, lo que permite al trabajador ejercitar su derecho a la reinstalación, a salarios vencidos, así como a todos los demás derechos consignados en la ley de la materia.

### **3.2.2. ESTABILIDAD REFORZADA**

**ARTÍCULO 161.** "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

El artículo 161 es el reconocimiento a todos los trabajadores de un derecho que, originalmente, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reservó a los trabajadores ferrocarrileros.

Alcanzar 20 años de trabajo en una misma empresa es meritorio y presume una relación laboral sana, respetuosa y sin mayores conflictos entre las partes; conflictos que difícilmente surgirán al acercarse el final de dicha relación. En ese entendido, el legislador elaboró la disposición que nos ocupa

para dar un sentido más humano a las relaciones existentes entre capital y trabajo que cuentan ya con la mencionada antigüedad. De ese modo, se garantiza al trabajador la consecución de los derechos inherentes al retiro.

Para el caso de un trabajador con una antigüedad mayor a veinte años, no basta, para ser separado de su empleo, que incurra en una de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; es necesario, además, analizar la gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias en que se dio. Lo anterior, a fin de poder determinar si la mencionada falta hace imposible la continuación de la relación laboral. De otra forma, sólo se le impondrá una corrección disciplinaria. Esto no implica inmunidad absoluta del trabajador para ser despedido, ya que en caso de reincidencia con cualquier causal se deja sin efectos esta prerrogativa otorgada por la ley de la materia.

Cabe señalar que el profesor Trueba Urbina define como causa particularmente grave "aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón".<sup>28</sup>

**ARTÍCULO 249** "Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación del trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161".

---

<sup>28</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, et. al. Op. Cit. p 105.



Cabe comentar que este artículo, se encuentra dentro del Título Sexto, denominado "Trabajos Especiales", Capítulo V "De los Ferrocarrileros", y regula específicamente a dicho tipo de trabajadores. A este ordenamiento le resulta aplicable lo referido en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.2.3. DERECHO DE PREFERENCIA**

La Ley Federal del Trabajo establece diversos preceptos tendientes a regular los tipos de preferencia que surgen en función de aspectos directamente relacionados con el propio trabajador, como son: nacionalidad, filiación sindical, antigüedad, el ingreso que representa para su familia, capacitación adquirida, etc. Este apartado se concentrará en el aspecto relativo a la antigüedad por ser el tema de estudio de la presente tesis.

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

Si existe contrato colectivo y éste contiene la cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

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

El primer párrafo del artículo en estudio determina un listado de supuestos relativos a la preferencia de trabajadores que se encuentran en

igualdad de circunstancias. El patrón tiene la obligación de respetar el orden en que se presenta el listado al momento de cubrir una vacante o puesto de nueva creación.

De dicho listado se desprende que la antigüedad tan sólo es superada en orden de importancia por la nacionalidad.

Asimismo, esta disposición tiene como limitante lo dispuesto en su segundo párrafo, el cual determina que, en los casos en que los contratos colectivos contengan la cláusula de admisión, la preferencia para la ocupación de puestos vacantes o de nueva creación estará sujeta a lo dispuesto por el propio contrato colectivo y por el estatuto sindical. Respecto de esta cláusula de admisión, el que suscribe guarda sus reservas ya que si bien ésta puede representar un beneficio para el trabajador, en cuanto a la ocupación de puestos vacantes y de nueva creación, también puede representar una fuente de corruptela y de manejos indebidos por parte de los sindicatos, en perjuicio del patrón y de los propios trabajadores.

**ARTÍCULO 156.** "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

El precepto en estudio guarda una estrecha relación con lo dispuesto por el artículo 154, de esa manera los derechos de preferencia no se reservan exclusivamente a los trabajadores de planta que hayan servido

satisfactoriamente por más tiempo a una empresa, también protegen a aquéllos que han prestado sus servicios con carácter temporal o eventual. Esto, sin embargo, se encuentra supeditado a que no exista contrato colectivo en la empresa o, en caso de existir, que no contenga la cláusula de admisión referida en apartados precedentes.

Con esta disposición, los trabajadores temporales o eventuales, por la antigüedad que tengan en una empresa, tienen la posibilidad de ser preferidos para obtener el carácter de trabajador de planta continuo o permanente al ocurrir una vacante en la propia empresa.

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

El derecho otorgado por esta disposición, necesariamente, debe referirse a aquellos trabajadores que han prestado servicios en la empresa de la que se pretende obtener el puesto o la indemnización correspondiente.

Por otro lado, la finalidad de este ordenamiento es hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 154 y 156 de la ley en estudio, mediante el establecimiento de una instancia a la cual acudir para exigir al patrón el cumplimiento de los derechos de preferencia contenidos en los referidos artículos o, en su caso, imponerle el pago de una indemnización, en favor del trabajador, equiparable a la de un despido injustificado.

**ARTÍCULO 251.** "Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo del trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Este artículo se encuentra dentro del Capítulo V denominado "Trabajo Ferrocarrilero", el cual, a su vez pertenece al Título Sexto denominado "Trabajos Especiales". De la lectura al propio artículo, se deduce que los trabajadores ferrocarrileros separados de su empleo por reducción de personal o de puestos serán preferidos para ocupar los puestos que desempeñaban, si se vuelven a crear. Lo anterior implica que los trabajadores que cuentan con cierta antigüedad serán preferidos para su recontractación, respecto de aquéllos que tienen una menor antigüedad o simplemente no la tienen.

**ARTÍCULO 428.** "La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad".

La suspensión temporal de las relaciones laborales puede ser motivada por diversos factores, generalmente de orden económico, previstos en la Ley Federal del Trabajo. En este artículo, la preferencia de trabajadores derivada de la antigüedad guarda un papel muy importante en razón de que representa, ante una situación adversa, un mecanismo más o menos objetivo de selección del personal que, por causas ajenas a la voluntad de la empresa, tendrá que ser suspendido.

**ARTÍCULO 437.** "Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad".

En ocasiones, desafortunadamente, la situación de una empresa o establecimiento obliga a su dueño a reducir el número de los trabajadores a su cargo. El artículo en estudio, ante la imposibilidad de proteger a todos los trabajadores que se ubican en esa situación, pretende, cuando menos, procurar la permanencia de aquéllos que cuentan con un mejor derecho derivado de una mayor antigüedad, lo que en principio resulta congruente con el, ya mencionado, derecho a la estabilidad.

**ARTÍCULO 438.** "Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154".

Si bien el artículo 251 reserva para los trabajadores ferrocarrileros la preferencia para la recontractación, el artículo que nos ocupa la extiende a todos los trabajadores.

Para efectos de este estudio, es importante considerar el nexo que existe entre este artículo y el 154 de la Ley Federal del Trabajo.

La relación que surge entre un patrón y un trabajador por los servicios que este último le ha prestado al primero, genera un vínculo que, como el doctor de la Cueva señala, "no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica".<sup>29</sup> En ese entendido, el legislador le dio consecuencias jurídicas a dicho vínculo, con el fin de que los trabajadores que prestaron

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 424.

servicios satisfactorios y por más tiempo a un patrón que cerró su empresa, sean preferidos para ser recontratados. Lo anterior, en el caso de que el mismo patrón reanude las actividades de dicha empresa o establezca una semejante. Con esta disposición, nuevamente la antigüedad laboral adquiere un papel preponderante en la vida de los trabajadores.

#### **3.2.4. DERECHO DE ASCENSO**

El ascenso, como instrumento de superación derivado del propio trabajo de un individuo, guarda una estrecha relación con la antigüedad, la capacitación, el adiestramiento y el derecho de preferencia, analizado en el apartado anterior.

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

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

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

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

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

El artículo en estudio recoge los dos criterios que la doctrina ha estudiado para el caso de los ascensos: el escalafón ciego y el ascenso por capacidad, a los que conjunta con el propósito de lograr un procedimiento de selección más objetivo y justo, tendiente a cubrir, con los trabajadores más aptos, los puestos vacantes o de nueva creación que surgen en una empresa.

En ese orden de ideas, el artículo en comento, en principio determina que la base para el otorgamiento de ascensos será en función de la antigüedad de los trabajadores que pertenezcan a la categoría inmediata inferior respectiva. Sin embargo, en el caso de que el patrón haya cumplido con la obligación que la Ley le impone de capacitar a sus trabajadores, entonces, corresponderá al trabajador más antiguo demostrar que cuenta con la aptitud y conocimientos suficientes para desempeñar el puesto que requiera ser cubierto.

De la lectura al artículo, se desprende que tener a cargo una familia es otro factor que el artículo 159, también, toma en cuenta para el caso de existir igualdad de circunstancias entre dos o, incluso, más trabajadores susceptibles de obtener el ascenso.

Por otra parte, a través de este artículo se reconoce la libertad para que las partes que integran la relación laboral determinen, en los contratos

colectivos, la forma en que los trabajadores habrán de demostrar que cuentan con las aptitudes y conocimientos para ocupar un puesto vacante.

Finalmente es de destacarse que el artículo 132, fracción XV a que se refiere la disposición en estudio, establece la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

**ARTÍCULO 239.** "El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

- I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;
- II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y
- III. La antigüedad, en igualdad de condiciones."

De este ordenamiento destaca que, para el caso de las tripulaciones aeronáuticas, la antigüedad constituye un elemento influyente, mas no determinante en la obtención de ascensos. En realidad, la capacidad de cada trabajador será la que resuelva dichas situaciones. En otras palabras, el escalafón ciego se abre para dar paso al ascenso por capacidad. Esto, encuentra su justificación en la gran responsabilidad que implican las actividades que este tipo de trabajadores deben realizar cotidianamente.



### **3.2.5. DETERMINACIÓN Y CONSTANCIAS DE ANTIGÜEDAD**

**ARTÍCULO 44.** "Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad".

El artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina las obligaciones que todo mexicano tiene, específicamente la fracción III establece la de alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. De conformidad con lo dispuesto en este artículo, el cumplimiento de las obligaciones que el país exige no tiene por qué afectar el desarrollo y la continuidad de las relaciones laborales.

**ARTÍCULO 81.** "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo".

El artículo en comento involucra dos derechos derivados de la antigüedad, el de vacaciones y el de constancia de antigüedad, por lo que su análisis se realizará posteriormente, cuando se estudie el apartado relativo a vacaciones.

**ARTÍCULO 132** "Son obligaciones de los patrones:

...

- VII.** Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII.** Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios".

Las fracciones aludidas no hacen mención expresa de la antigüedad del trabajador, pero la involucran, ya que es un elemento que necesariamente deben contener las constancias a las que se refieren dichas fracciones. Estas obligaciones para el patrón, en principio, están condicionadas a que el trabajador las solicite. Sin embargo, de conformidad con la fracción VIII, en el caso de que el trabajador se separe de su empleo, lo solicite o no, el patrón deberá entregarle la constancia relativa a sus servicios.

**ARTÍCULO 158.** "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El cuadro que se ordena formular en el artículo en comento a los representantes de las partes que integran la relación laboral, en realidad constituye el escalafón de los trabajadores. Este cuadro representa el punto medular sobre el cual se computarán o determinarán todos los derechos que se deriven de la antigüedad de los propios trabajadores.

Cabe destacar que, de conformidad a lo señalado en el primer párrafo del artículo en estudio, tanto los trabajadores de planta, como los eventuales tienen derecho a exigir que la empresa en la que han prestados sus servicios determine su antigüedad.

La Comisión Mixta, órgano colegiado encargado de elaborar el Cuadro de Antigüedades, puede caer en errores u omisiones, por lo tanto, el artículo 158 previene que, en contra del contenido de dicho cuadro, los trabajadores pueden inconformarse ante la misma Comisión, cuya resolución, a su vez, podrá recurrirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**ARTÍCULO 170.** "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales".

Este artículo, se encuentra comprendido dentro del Título Quinto, "Trabajo de las Mujeres", y es reglamentario del artículo 123 "A", fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos, el cual, al igual que este ordenamiento, pretende proteger a la mujer durante su embarazo y evitar discriminaciones laborales con motivo de su maternidad. Así, de la lectura a la disposición jurídica en análisis, se deduce claramente que el embarazo de una mujer no tiene porque ser motivo de suspensión o terminación de la relación laboral, o de los derechos que de ésta se derivan.

**ARTÍCULO 273.** "En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

- I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;
- II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y
- III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo".

El artículo 173 se ubica dentro del Título Sexto, "Trabajos Especiales", Capítulo VII "Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal"; este tipo de trabajadores, como cualquier otro, gozan de todos los derechos que se deriven de su antigüedad.

Para el caso de los trabajadores maniobristas, el tema objeto de esta tesis tiene un papel relevante, en razón de que la prestación de sus servicios se encuentra sujeta a las necesidades particulares de terceros, las que no siempre son continuas. Consecuentemente, la distribución del trabajo que se derive de dichas necesidades debe obedecer a un criterio lo más objetivo posible, que, en estos casos, consiste en la propia antigüedad del trabajador. Por esa razón, independientemente de lo dispuesto en el artículo 158, este ordenamiento hace énfasis en la forma en que habrá de determinarse la antigüedad que corresponde a cada uno de los referidos trabajadores.

### **3.2.6. VACACIONES**

#### **3.2.6.1. RÉGIMEN GENERAL DE VACACIONES**

Se estima oportuno aclarar que los artículos que se analizarán en este apartado constituyen las disposiciones reglamentarias de las vacaciones aplicables para los trabajadores en general. La aclaración anterior obedece a que la ley que nos ocupa, también contiene artículos que regulan, para cierto tipo de trabajadores, períodos vacacionales especiales, los cuales serán estudiados en el siguiente apartado.

**ARTÍCULO 76.** "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Del artículo en comento, se desprende lo siguiente:

- ◆ Todo trabajador tiene derecho a cuando menos un período anual de vacaciones, con goce íntegro de sueldo, a partir de que éste cumple un año de servicios en su empleo.
- ◆ El período mínimo de vacaciones no puede ser inferior a seis días laborales continuos, por lo que los días de descanso semanal, así como los días de descanso obligatorio no pueden computarse dentro del período vacacional de un trabajador.

- ◆ El número de días de vacaciones se incrementa en función de la antigüedad del propio trabajador, conforme a lo dispuesto en el propio artículo.

**ARTÍCULO 77.** "Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

Este artículo busca proteger los derechos de los trabajadores referidos. Sin embargo, no es del todo claro y no faltará la errónea interpretación de que se trata de una excepción al de por sí reducido período mínimo de vacaciones establecido en el artículo 76 y confirmado en el artículo 78.

**ARTÍCULO 78.** "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos".

El artículo es una reiteración del mandato establecido en el artículo 76, y especifica que el período mínimo de vacaciones no puede ser diferido en períodos todavía menores, en otras palabras, dicho período debe disfrutarse en forma ininterrumpida. Es de recordarse que, dentro de los seis días de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76, no pueden contabilizarse los días no laborables.

**ARTÍCULO 79.** "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”.

La prohibición a una compensación económica establecida en el artículo 79, confirma el propósito del legislador de imponer, en favor de todo trabajador, un período mínimo de vacaciones que, como se mencionó en el Capítulo 1 de este estudio, tiene como intención liberar al trabajador de las responsabilidades derivadas de su empleo, para que pueda recuperar su energía y dedicar tiempo para él y su familia, así como de mantener su salud.

El artículo en comento, en principio, sólo exceptúa de la referida prohibición a las relaciones de trabajo que terminen antes de cumplirse el año de servicios. Sin embargo, en la práctica, cuando los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones superior al mínimo establecido en ley, muchos de ellos optan por disfrutar únicamente el período mínimo mencionado y recibir una compensación económica por los días no utilizados. Esto, desafortunadamente, tiene su origen en la situación económica de muchos compatriotas.

**ARTÍCULO 81.** “Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”.

En el artículo 81 se aprecian dos supuestos importantes:

- ◆ El término en que el patrón debe conceder al trabajador sus vacaciones, el cual no puede ser superior a seis meses contados a partir de que el trabajador cumpla un año de servicios.
- ◆ La constancia de antigüedad que el patrón tiene obligación de entregar al trabajador una vez al año, sin que este último tenga que solicitarla. Este documento, como señala el propio artículo, cuando menos debe contener, la antigüedad del empleado, el período de vacaciones que le corresponda, así como la fecha en que podrá hacerlas efectivas.

La constancia de antigüedad es de vital importancia para el trabajador porque, de cierta forma, resume su historial laboral y le permite vigilar que se realice correctamente el cómputo de su antigüedad, lo que le permitirá llevar el registro de los derechos que va generando con el tiempo de servicios prestados.

**ARTÍCULO 328.** "Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89".

El artículo es muy general y no hace mención a ningún período vacacional en particular, por lo que debe aplicarse el régimen general establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 89 del referido ordenamiento, regula la determinación del monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores por unidad de obra o cuando las retribuciones de que se trate sean variables.



### 3.2.6.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE VACACIONES

La Ley Federal del Trabajo establece, como se comentó anteriormente, una serie de salvedades al régimen general de vacaciones para los trabajadores, esta situación, según la doctrina, tiene su justificación en las características particulares de ciertos trabajos, oficios o, incluso, del propio trabajador, como es el caso del artículo 179.

La situación de los trabajadores que se ubican en los supuestos que se expondrán a continuación, les demanda un desgaste físico y mental excesivo o posibles períodos prolongados de ausencia de sus hogares, que requieren ser compensados. No obstante, al comparar cualesquiera de dichos supuestos con el régimen general de vacaciones, se observa que este último es desmesuradamente inferior y por tanto inequitativo, en perjuicio de aquellos trabajadores a los que les aplica.

**ARTÍCULO 179.** "Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos".

La prioridad para este artículo es proteger la salud y el desarrollo de aquéllos que se encuentran en la necesidad de trabajar desde una temprana edad. Se aprecia que el período de vacaciones para este supuesto es tres veces mayor al de los trabajadores en general. La observación precedente no insinúa que se reduzca el período de vacaciones del menor trabajador, sólo insiste en la necesidad de ampliar el período de vacaciones de los trabajadores que no se encuentran en un régimen especial.

**ARTÍCULO 199.** "Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborales de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo".

El supuesto previsto en este artículo aplica a los empleados de los buques, que por lo regular tienen que ausentarse por largo tiempo de su lugar habitual de residencia y por tanto de sus familias.

**ARTÍCULO 233.** "Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario."

Este artículo se encuentra dentro del Título Sexto, "Trabajos Especiales", Capítulo IV "Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas", es importante recalcar que el período vacacional ahí referido se establece en días calendario, lo que significa que para estos trabajadores las vacaciones abarcarán, indistintamente, tanto días hábiles como inhábiles.

### **3.2.7. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**ARTÍCULO 54.** "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes”.

Antes de continuar con la exposición del artículo en cita, cabe aclarar que la fracción IV a que se hace mención en su texto, regula la terminación de las relaciones laborales por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

De la lectura al ordenamiento en estudio se deduce una doble intención del legislador:

- ◆ Por una parte, funcionar como complemento de lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula el derecho a la prima de antigüedad. Para el caso del artículo en estudio, un trabajador adquiere el derecho a la prima que nos ocupa, cuando los servicios que ha prestado a un patrón tienen que interrumpirse por suscitarse un acontecimiento inesperado, al que se le considera como riesgo no profesional, que le impide continuar con la actividad que desempeñaba hasta ese momento.

Es importante destacar que no se trata de una sanción económica para el patrón, sino de un reconocimiento para el trabajador que se encuentra impedido para continuar el desarrollo de su actividad regular, en virtud de actualizarse el supuesto descrito en el párrafo anterior. Por tratarse de un derecho derivado de la antigüedad del trabajador, la indemnización establecida en este ordenamiento, será proporcional al número de años que el referido trabajador haya laborado.

- ◆ Por otra parte, se regula también la estabilidad en el empleo, cuya principal característica es la de favorecer la permanencia de los trabajadores en su empleo, esto, independientemente de las diferentes circunstancias que puedan suscitarse a lo largo de su vida laboral. Por consiguiente, el ordenamiento en análisis se ocupa de proteger a aquellos trabajadores incapacitados por una situación considerada como riesgo no profesional, y procura que, aún en ese supuesto, continúen percibiendo un ingreso que les permita tener una subsistencia digna y honesta, mediante su reubicación a un puesto que puedan desarrollar dentro de la misma empresa en la que han prestado sus servicios. Lo anterior, con independencia de cualquier otra prestación legal a que tengan derecho los trabajadores.

No obstante lo anterior, el artículo en comento ofrece las opciones referidas de forma alternativa, es decir, el trabajador, de ser el caso, tendrá que elegir entre una u otra de las opciones, mas no las dos; la ley es muy clara en ese sentido.

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

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

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

- IV.** Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.
- V.** En 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".

El artículo 162 expresamente se limita a otorgar el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de planta, por lo que, en principio, algunos

podrían pensar que las demás clasificaciones de trabajadores no son susceptibles de obtenerla.

De conformidad con la fracción II del artículo 162 de la Ley en estudio, para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la misma ley, que determinan lo siguiente:

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

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

Los artículos señalados, en términos generales, determinan los importes mínimos y máximos que habrán de tomarse en cuenta como base para el pago de la prima de antigüedad. En ese sentido, el establecimiento de un tope a este tipo de prestaciones contrarresta el objetivo fundamental de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en fijar una serie de derechos mínimos para el trabajador, susceptibles de mejorarse por acuerdo entre capital y trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con el texto del referido artículo 162, los supuestos en que debe pagarse a un trabajador, o a sus beneficiarios, la prima de antigüedad, son los siguientes:

- ♦ Cuando el trabajador que se separa voluntariamente tenga más de quince años de servicios en su empleo.

- ◆ Cuando el trabajador se separa de su empleo por causas justificadas, imputables al patrón.
- ◆ Cuando el patrón separada, justificada o injustificadamente, a un trabajador de su empleo.
- ◆ Cuando sobreviene la muerte del trabajador.

Como se desprende de los supuestos anteriores, únicamente para el caso de separación voluntaria, la ley impone un tiempo mínimo de servicios para que el trabajador pueda exigir el pago de la prima de antigüedad. En los demás supuestos bastará con que éstos se actualicen, independientemente del tiempo de servicios prestados.

La fracción IV, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo regula diversos supuestos para el pago de la prima de antigüedad, dependiendo del número de trabajadores que se separen. La finalidad de dicha regulación es evitar la excesiva descapitalización del patrón, la que, en un momento dado, podría significar un riesgo para la solvencia económica de su empresa o establecimiento y, consecuentemente, un obstáculo para la continuación de las relaciones laborales de aquellos trabajadores que permanezcan prestándole servicios.

Continuando el estudio del artículo 162, el mismo señala que, para el caso de muerte del trabajador, la prima que le correspondería se pagará de conformidad al artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

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

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

La Ley Federal del Trabajo, a través de su artículo 501, prevé una serie de supuestos que definen específicamente a los beneficiarios del trabajador fallecido; entre dichos beneficiarios se encuentran cónyuges, padres e hijos. Sin embargo, deben cubrir como requisito indispensable el haber sido dependientes económicos del referido trabajador, de otra forma no podrán exigir pago alguno y éste se hará al Instituto Mexicano del Seguro Social.



La última fracción del artículo 162, no deja lugar a duda que la prima de antigüedad es una prestación totalmente independiente a las de carácter social, y que se deriva del transcurso del tiempo de servicios prestados por el trabajador.

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

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;
- II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;
- IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y
- V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en

vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley”.

No obstante el orden secuencial de la exposición, se incorpora en este espacio el artículo 5° Transitorio, en razón de la estrecha relación que guarda con el artículo 162, analizado en el apartado anterior.

En relación con este artículo transitorio cabe destacar que en la actualidad sus fracciones I, II y III han dejado de tener aplicación por haberse actualizado los plazos determinados en las mismas. Ahora bien, para el caso de la fracción V, a treinta años de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, su aplicación resulta cada vez menor.

**ARTÍCULO 234.** “No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad”.

Este ordenamiento se ubica dentro del Título Sexto, “Trabajos Especiales”, Capítulo IV “Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas”, al respecto el doctor Baltazar Cavazos comenta lo siguiente:

“Aunque la prima de antigüedad a que se refiere este artículo forma parte del salario, es factible que los tripulantes tengan diversas antigüedades, como

de hecho las tienen, que incrementan su propio salario, con la consecuencia de que pueden existir diversos salarios para iguales trabajos".<sup>30</sup>

**ARTÍCULO 436.** "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

La disposición en comento pertenece al Título Séptimo, "Relaciones Colectivas de Trabajo", y establece el pago de una indemnización equivalente a tres meses de salario y de la prima de antigüedad como consecuencia de la terminación "colectiva" de las relaciones de trabajo, en los supuestos contenidos en el artículo 434, que a continuación se transcriben:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y

---

<sup>30</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada. Sexta edición. Trillas. México. 1979. p 260.

- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Cabe recordar que el artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

### 3.3. JURISPRUDENCIA APLICABLE

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 33

Página:21

**ANTIGÜEDAD DE EMPRESA Y ANTIGÜEDAD DE CATEGORÍA.** Deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría.

Séptima Época:

Amparo directo 4900/70. Teodoro Flores Montalvo. 8 de marzo de 1971.

Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 696/80. Jorge Alvarado Valtierra. 11 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7231/79. Reynaldo Puerto Manzanero y otro. 6 de agosto de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4781/80. Oscar Ruiz Aguirre. 29 de junio de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 4560/86. Altex, S. A. de C. V. 6 de julio de 1987. Unanimidad de cuatro votos.

**NOTA:**

Informe 1987, Segunda Parte, tesis 2, pág. 5.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 35

Página: 22

**ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.** La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

Séptima Época:

Amparo directo 2055/75. Jaime Real Martínez. 13 de octubre de 1977. Cinco votos.

Amparo directo 3219/77. Graciela Hernández Martínez. 7 de noviembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 572/77. Moisés Benítez Cantú. 12 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5363/78. Petróleos Mexicanos. 6 de junio de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3798/82. Altos Hornos de México, S. A. 14 de febrero de 1983. Cinco votos.

---

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 621

Página: 416

**ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA.** No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no generan derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ese derecho tanto en favor de los trabajadores de planta, como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la invocada Ley, que son aquéllos que, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

**SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Octava Época:

Amparo directo 3277/89. Clemente Velázquez Hernández. 19 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7617/90. Petróleos Mexicanos. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8377/90. Fermín Claudio Calderón Mendoza. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 287/90. Petróleos Mexicanos. 6 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4897/90. Luis Eduardo Cruz Pérez. 21 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.7o.T.J/6, Gaceta número 37, pág. 97; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Enero, pág. 70.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 32

Página: 21

**ANTIGÜEDAD. CUANDO NO SE CREAN DERECHOS.** El trabajador que indebidamente ocupó el puesto de planta del cual fue relevado por laudo de la Junta, no crea derechos de antigüedad en el mismo.

Séptima Época:

Amparo directo 9722/68. Petróleos Mexicanos. 4 de junio de 1970. Cinco votos.

Amparo directo 3310/71. Petróleos Mexicanos. 25 de noviembre de 1971. Cinco votos.

Amparo directo 5602/72. Alejandro Carvajal Servín. 5 de abril de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 1335/72. Petróleos Mexicanos. 27 de junio de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 1042/72. Petróleos Mexicanos. 15 de octubre de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Informe 1974, Segunda Parte, pág. 18.

---

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 61 Quinta Parte

Tesis:

Página: 14

#### **ANTIGÜEDAD. NO FORMA PARTE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

La antigüedad no forma parte de las condiciones de trabajo, entendiéndose por tales los elementos que contiene el artículo 25 de la nueva Ley Federal del Trabajo; es un hecho que crea derechos a partir del inicio de la relación de trabajo, pero no como condición general de trabajo, y no tiene relación ni con la implantación de una jornada legal ni con el pago del salario también legal, que constituyen entre otras las condiciones de trabajo.

Amparo directo 4074/73. Ofelia Díaz Barreto. 4 de enero de 1974. 5 votos.  
Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

---



Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 36

Página: 23

**ANTIGÜEDAD. PRUEBA DE LA.** La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta y está obligado a probarlo. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

Séptima Época:

Amparo directo 4608/73. María Elena Cruz García. 27 de febrero de 1975.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3937/74. Ingenio Agua Buena, S. A. 27 de febrero de 1975.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4824/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de abril de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 5110/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5551/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de julio de 1975.  
Cinco votos.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Noviembre

Página: 350

**ESCALAFÓN, ANTIGÜEDAD DE. ASCENSOS.** La antigüedad escalafonaria de un trabajador determina su mejor derecho en los ascensos, reunidos los requisitos que además señale el contrato colectivo de trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1317/93. Maurilio O. Loya Monroy. 11 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Véase: Semanario Judicial de la Federación,

Séptima Época, Cuarta Sala, precedentes que no han integrado jurisprudencia, 1969-1986, pág. 178.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 272

Página:178

**JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la ley laboral de 1970, la cual es de orden público, que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "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".

Séptima Época:

Amparo directo 552/76. Comisión Federal de Electricidad. 16 de junio de 1974.

Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2312/76. Marcelino Porras Orta. 22 de junio de 1976.

Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 70/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de junio de 1976.

Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1978/76. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S. A. de C. V. 25 de agosto de 1976. Cinco votos.

Amparo directo 2688/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. Cinco votos.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 446

Página: 296

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Séptima Época:

Amparo directo 5370/78. Gonzalo Moreno Vélez. 19 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 6675/78. Gilberto Sánchez González. 19 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 279/79. Santiago Sánchez Aguayo. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2956/79. Luis Gutiérrez Trejo. 6 de agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 1624/79. Miraflores, S. A. 8 de agosto de 1979. Cinco votos.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 31

Página: 20

**ANTIGÜEDAD, CLASES DE. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO.** Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efectos sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Séptima Época:

Amparo directo 572/77. Moisés Benítez Cantú. 12 de febrero de 1977. Cinco votos.

Amparo directo 2757/77. María de la Luz Casas Bustamante. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4311/78. Ramiro Hernández Hernández. 19 de marzo de 1979.  
Cinco votos.

Amparo directo 696/80. Jorge Alvarado Valtierra. 11 de junio de 1980.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5684/80. Rafael Uribe Barrios. 9 de marzo de 1981. Cinco  
votos.

---

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 289

Página: 188

**LIQUIDACIÓN ÚNICA Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SON DE NATURALEZA DISTINTA, CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS PAPELERA, CARTONERA, MADERERA, CELULOSA, SUS MATERIAS PRIMAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.** De acuerdo a lo dispuesto en las cláusulas 51, 52, 80, 83 y 84, del contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartonera, Maderera, Celulosa, sus Materias Primas, Similares y Conexos de la República Mexicana, los trabajadores tienen dos derechos, el de antigüedad y el de jubilación, los cuales son independientes uno del otro, pues el primero tiene, en principio, un origen legal, aunque el contrato colectivo amplía el beneficio, ya que de acuerdo al pacto, los trabajadores tienen ese derecho consistente en ocho días por año cuando hayan laborado de cinco a catorce años continuos, a doce días por año cuando hayan laborado de quince a veintiséis años o más, beneficio que sólo opera cuando existe separación voluntaria del trabajador beneficiado. En

cambio, la jubilación es un derecho puramente contractual que surge cuando se han cumplido los años de prestación de servicios que exige el contrato colectivo de trabajo y que de acuerdo a este último podrá consistir, a elección del trabajador, en una pensión semanal vitalicia más ocho días por cada año de servicios prestados, o bien en una liquidación única equivalente a mil días de salario por treinta años de servicios más ocho días adicionales por cada año que exceda de treinta. Así las cosas, las cantidades en dinero que la empresa demandada se obliga a dar a los trabajadores que hayan cumplido determinados años de trabajar en forma continua, por derechos de antigüedad, de acuerdo con las cláusulas 51 y 52, del contrato colectivo de trabajo, guarda idéntica naturaleza que la prima de antigüedad que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que esta última tiene sus antecedentes, según la exposición de motivos de la reforma a la ley laboral de mil novecientos setenta, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos, así como porque tiende a buscar la permanencia del trabajador en la fuente de trabajo, dado que se otorga después de determinados años de servicios continuos. En cambio, la liquidación única a que hace alusión la cláusula 83 del pacto contractual, no puede asimilarse ni gozar de la misma naturaleza que la prima de antigüedad, pues en principio, dicha prestación es estrictamente contractual además, únicamente se otorga a quienes tienen derecho a la jubilación y constituye una sustitución a la pensión semanal vitalicia y, por último, su finalidad no es buscar la permanencia del trabajador sino por el contrario constituye una prestación que se otorga al trabajador por sus años de servicio. Por otra parte, no puede considerarse que el hecho de que en el contrato colectivo de trabajo de mérito, se hubieren dispuesto en capítulos diferentes los derechos de antigüedad y la jubilación, obedeciera únicamente a propósitos de ordenación y claridad, pues como se ha visto son derechos diferentes y por tal motivo requieren un tratamiento diverso, motivo por el cual es necesaria su separación. Debe señalarse que la naturaleza del pago único, esto es, que sea una cantidad cierta y de ejecución instantánea, difiere ciertamente de la jubilación, cuyo monto total es incierto, de tracto sucesivo e implica la abstención del trabajador

beneficiario de prestar servicios en empresas del mismo ramo, pero esa diferencia es irrelevante para los efectos de la contradicción porque el pacto otorga al trabajador la opción de escoger una u otra opción válida porque tratándose de una prestación contractual, las partes celebrantes pueden establecer las modalidades y condiciones que quieran, siempre y cuando no lesionen derechos públicos o de terceros. Todavía más, el que la cláusula 83 del pacto colectivo en mención establezca que los trabajadores que tengan derecho a la jubilación podrán optar por la liquidación única en vez de la pensión semanal vitalicia, no significa que fue voluntad de los signantes establecer únicamente ese derecho y que los trabajadores renunciaran a cualquier otra prestación, especialmente al de antigüedad, toda vez que tal como está redactada, dicha cláusula da a entender precisamente que se trata de optar entre la liquidación única y la pensión semanal vitalicia. Asimismo, el que en el párrafo cuarto de la cláusula 52 se establezca que cuando esté en trámite la solicitud de pago opcional a que se refiere la cláusula 83 y fallezca el trabajador solicitante, se pagará a sus beneficiarios el importe de la liquidación solicitada, no es indicativo de que esta última y la prima de antigüedad gocen de la misma naturaleza, pues precisamente para tener derecho al pago de la liquidación única es indispensable estar en los supuestos a que se refiere la cláusula 80. En estas condiciones, se concluye que de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales en la empresa demandada, la prima de antigüedad y los derechos de antigüedad gozan de la misma naturaleza y esencia, a diferencia de la liquidación única a que se refiere la cláusula 83 por ser una modalidad en el pago de la jubilación.

Octava Época:

Contradicción de tesis 9/89. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos.



NOTA:

Tesis 4a./J.17/91, Gaceta número 46, pág. 21; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII-Octubre, pág. 30.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 366

Página: 243

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.**

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

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

#### Séptima Época:

Amparo directo 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 12 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 6777/79. Rodolfo Sánchez Castan. 4 de abril de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 6043/78. Comisión de Fomento Minero. 18 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 516/79. Gilberto Sánchez Rangel. 6 de agosto de 1979. Cinco votos.

---

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 127-132 Quinta Parte

Tesis:

Página: 55

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES.**

El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo, no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de prima de antigüedad es de carácter obligatorio, por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y que, además, se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación, por lo que no puede equipararse.

Amparo directo 3516/79. Luis Felipe Álvarez Baños. 31 de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. \*Volúmenes 127-132, pág. 86. Amparo directo 6528/77. Juan Ángeles Vargas. 29 de noviembre de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

---

**Séptima Época**

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 389

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

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

Séptima Época:

Amparo directo 190/76. Ingenio el Molino, S. A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 369/76. Ingenio Tala, S. A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja". 7 de febrero de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3394/77. Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S. A. 25 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V. 5 de noviembre de 1980. Cinco votos.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 385

Página: 256

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PRESCRIPCIÓN.** La prima de antigüedad es un derecho irrenunciable como lo son todos los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores; pero la acción para deducirlo, está sometida a las normas que sobre prescripción establece la ley de la materia.

Séptima Época:

Amparo directo 5780/78. José María González Montoya y otro. 19 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5781/78. José Betancourt Isaias. 19 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5778/78. Anastasio Falcón Ángeles y otro. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5779/78. Secundino Campos Mendoza y Manuel Sánchez Páramo. 28 de marzo de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 4575/78. Antonio Escontria Soto y otros. 30 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: V, Parte SCJN

Tesis: 557

Página: 366

### **TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.**

Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarle el puesto de confianza, porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan.

Séptima Época:

Amparo directo 1606/76. Manuel Ortiz Rueda. 2 de agosto de 1976.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4600/80. Alfredo A. Paniagua López. 16 de febrero de 1981.  
Cinco votos.

Amparo directo 5974/81. Vicente Ramos Ramos. 14 de abril de 1982. Cinco  
votos.

Amparo directo 8032/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de marzo de  
1984. Cinco votos.

Amparo directo 4572/85. Guadalupe Valderrama Sánchez. 16 de abril de 1986.  
Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Informe 1986, Segunda Parte, tesis 11, pág. 12.

---

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 115-120 Quinta Parte

Tesis:

Página: 77

**PREFERENCIA, DERECHOS DE, POR ANTIGÜEDAD, Y AUTONOMÍA SINDICAL.** Para la concesión o negativa del amparo es importante analizar lo que significa la autonomía sindical, relacionándola con el derecho de ocupación por causa de antigüedad. Es principio del Derecho Mexicano del Trabajo, conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su Ley reglamentaria, el de la autonomía de la asociación, misma que se interpreta como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para

el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existente, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las limitaciones que le imponen los derechos en protección a los trabajadores que establece la legislación, o sean, los que contiene el orden jurídico imperante, tal y como lo es el de ocupación, condicionante de la sobrevivencia de las personas y que en el ámbito del trabajo se consagra mediante las preferencias a que se refiere el artículo 154 del Código laboral vigente. Expresando en otras palabras, en nada se afecta la autonomía sindical o desmerece la facultad, libre de los socios de un sindicato para dictarse su ley suprema, si en cuenta toman la prevalencia de los derechos que reconoce el orden jurídico en favor de los propios trabajadores, cuya custodia y defensa corresponde a las organizaciones sindicales. La preferencia ocupacional se consignó como una obligación de los patrones para quienes necesitan la ocupación, convirtiéndose en un derecho para los tutelados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo artículo 111, fracción I, se dispuso que eran obligaciones de aquéllos preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respecto de quienes no lo sean; o los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso; y a los sindicalizados, respecto de los que no lo estén, a pesar que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan; entendiéndose por el sindicalizado todo trabajador que se encuentra agremiado a cualquier organización sindical lícita. Esta preferencia en la legislación vigente se ratifica en el artículo 154, como sigue: "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida". La diferencia substancial entre la legislación anterior y la vigente, se concreta



en que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, no desaparece la obligación a cargo del patrón de preferir a los trabajadores en el orden y por las causas a que se ha hecho mención; de donde la adición condujo al criterio de esta Cuarta Sala, en el sentido de que son los sindicatos quienes se substituyen en la obligación patronal respecto a la preferencia ocupacional en favor de los trabajadores, cuando están en las circunstancias previstas por el artículo 154, de donde surge aparentemente una antinomia entre los principios informadores de la libertad sindical y los de protección legal sobre la ocupación de los trabajadores. En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo en vigor, se indica sobre el artículo 154, que "en los últimos años han agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran". Con esa disposición, el legislador ratificó un derecho para los trabajadores: el preferencial en la ocupación por razón de antigüedad de servicios; es decir, que los trabajadores temporales, eventuales o transitorios pueden ser de planta al ocurrir una vacante, o cuando menos utilizando sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar que tiene la Legislación laboral y al propósito que tuvo el legislador, sin desatender también que haya determinación del interesado para disfrutar del derecho, cumpliendo a su vez con las obligaciones que tiene en los términos del artículo 155 de la Ley.

Amparo directo 1774/78. Sección 29 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volumen 87, pág. 22. Amparo

directo 2934/75. Guadalupe Aguirre Castellanos. 19 de marzo de 1976.  
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

---

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 326

Página: 215

**PETROLEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS, EN CASO DE VIOLACIÓN AL DERECHO DE PREFERENCIA.** El trabajador que es relevado del puesto que con el carácter de planta se hallaba ocupando a virtud de su indebida proposición, no puede generar antigüedad, pues esa antigüedad debe atribuirse al trabajador a quien se le ha violado su derecho preferente para ocuparlo, ya que él la habría generado de habersele propuesto, y el laudo que así lo declara no es violatorio de garantías.

Séptima Época:

Amparo directo 5317/73. Sección 30 del Sindicato Petrolero y otro. 10 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5597/73. Esperanza Silvia Salazar Reyes. 10 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4323/74. Sección 24 del Sindicato Petrolero. 27 de enero de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 4712/74. Esteban Heliodoro Sánchez Juárez. 6 de marzo de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 5479/74. Alfredo Galicia Ortega. 4 de junio de 1975.  
Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Informe 1975, Segunda Parte, pág. 43.

---

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: 2a./J. 6/96

Página: 245

**VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO.** De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

---

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Mayo de 1997

Tesis: 2a./J. 17/97

Página: 308

**JUBILACIÓN. LA LIQUIDACIÓN DEL TRABAJADOR, AUNQUE PONE FIN A LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO HACE IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO Y PAGO DE PENSIÓN JUBILATORIA.** Esta Suprema Corte ha sostenido el criterio de que con motivo de la jubilación, la relación de trabajo termina y se inicia otra en que las contraprestaciones que se otorgan las partes ya no son el intercambio de fuerza de trabajo por salario, sino que ahora el patrón otorga una pensión en reconocimiento del desgaste que incuestionablemente sufre todo trabajador, a lo largo del tiempo mínimo acumulado de servicios durante su vida económicamente productiva, conocido en términos jurídicos como antigüedad; de tal manera que si un trabajador que reúne los requisitos contractualmente establecidos para merecer su pensión, se

separa del servicio, con motivo de un convenio de liquidación celebrado con la empresa, aunque esto constituye otra forma de terminación de la relación de trabajo, no autoriza a desconocer el derecho adquirido que se generó durante el desarrollo de la relación laboral.

Contradicción de tesis 50/96. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1997. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mola Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 17/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de nueve de abril de mil novecientos noventa y siete, por cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Gúitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

## CAPÍTULO 4

### PANORAMA CONTEMPORÁNEO DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL

#### 4.1. ESTABILIDAD, PREMISA DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL

Los pilares de la antigüedad laboral se cimentaron en 1917, al plasmarse en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el derecho a la estabilidad, que posteriormente también se reguló en la Ley Federal del Trabajo, con lo que se recompensó al sector obrero por los años de trabajo invertido al servicio de un patrón.

La estabilidad, como se estudió en apartados anteriores, establece como principio básico el de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, sin el cual la antigüedad laboral tan sólo sería una simple declaración y los derechos que de ella derivan se encontrarían sometidos a la potestad de los patrones.

Efectivamente, la antigüedad y la estabilidad laboral guardan una estrecha relación, ya que la primera presupone necesariamente a la segunda para garantizar el nacimiento de nuevos derechos en favor de los trabajadores, o el mejoramiento de los que ya disfrutaban por el simple transcurso del tiempo. En otras palabras, podría considerarse que la antigüedad laboral es la consecuencia lógica reconocida en ley de la estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo genera muchos aspectos positivos para las partes que integran la relación laboral: al trabajador le garantiza la continuidad de un salario, así como su permanencia en el empleo, en tanto no dé motivos para ser separado o surjan circunstancias ajenas a la voluntad de las partes

que impidan la continuación de la relación laboral; al patrón le "evita la pérdida de sus trabajadores experimentados, permitiendo el normal desarrollo de las actividades económicas a las que se dedica",<sup>31</sup> como acertadamente lo señala al respecto el licenciado Jorge Olvera Quintero.

Sin embargo, la estabilidad en el trabajo enfrenta un gran obstáculo que es la cláusula de exclusión, particularmente la denominada por el doctor Mario de la Cueva como "cláusula de exclusión por separación", la cual se encuentra regulada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. La mencionada cláusula, cuando se encuentra prevista en un contrato colectivo, permite al sindicato de que se trate exigir al patrón que separe, sin ninguna responsabilidad, a los miembros que renuncien o sean expulsados del referido sindicato.

Aquellos estudiosos de la materia que se inclinan en favor de la cláusula de exclusión por separación, justifican su postura argumentando que el interés colectivo, en este caso el interés de los sindicatos, debe imponerse frente al interés individual. Lo anterior, resulta lógico, ya que dentro de los fines primordiales de esa clase de asociaciones se encuentra el estudio, mejoramiento y defensa de los legítimos intereses de sus miembros. Sin embargo, dichos fines de ninguna manera pueden obtenerse convirtiendo a los sindicatos en órganos sancionadores y dictatoriales al servicio de algunos cuantos, que para mantener su integración deben recurrir a la represión, en lugar de la sana concertación y la efectiva obtención de resultados en favor de sus agremiados.

No obstante la justificación, la cláusula de exclusión por separación atenta en contra de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

---

<sup>31</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. p 131.

específicamente de lo dispuesto por su artículo 5°, que plasma la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, siendo lícitos; así como de su artículo 123, fracción XXII, del cual se hizo mención al inicio de este apartado. De la misma forma, contraviene lo previsto por los artículos 5° y 358 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, como podrá recordarse, el primero de dichos artículos, en congruencia con el artículo 5° constitucional, también contempla la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, siendo lícitos; mientras que el segundo de los mencionados artículos establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. En otras palabras, la aludida cláusula vulnera no sólo el derecho a la estabilidad, sino también a la libertad de trabajo y al derecho de asociación.

Adicionalmente a lo expuesto, a juicio personal, la cláusula en estudio resulta ser, más que una herramienta que beneficie a los trabajadores, un instrumento de represión que los obliga a permanecer en un sindicato en contra de su voluntad, o a no exigir sus derechos o expresar sus inquietudes ante la aludida asociación por temor a perder sus empleos. En ese sentido, el sindicato al aplicar la cláusula que nos ocupa se convierte en verdugo de las personas a las que en realidad debiera proteger.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta que esta cláusula también puede llegar a afectar al patrón, el cual por exigencia del sindicato, con el que tenga celebrado el contrato colectivo, puede verse obligado a separar experimentados trabajadores, sin más razón para ellos que haber dejado de pertenecer a dicho sindicato. Esto podría implicar para el patrón la pérdida de recursos humanos importantes para el desarrollo normal de su actividad económica, así como el desembolso de fuertes cantidades de dinero, entre otros aspectos no menos importantes.

Es paradójico darse cuenta que la Ley Federal del Trabajo, la cual en su momento fue tan innovadora, haya incluido en su artículo 395 algo que no sólo



es incongruente con sus propios principios, sino que, además, atenta contra lo dispuesto en nuestra Carta Magna. No obstante, lo peor es darse cuenta que a la fecha no se haya hecho nada al respecto.

De lo expuesto se deduce que la cláusula de exclusión por separación no sólo es inconstitucional, sino, por sus implicaciones económicas y sociales, también resulta nociva para las relaciones de trabajo en México, por los vicios que puede generar; lo que a su vez se traduce en rezago e inseguridad laboral. Consecuentemente, la cláusula en comento, implica una amenaza para el avance de los derechos derivados de la antigüedad laboral, dada la estrecha relación que guardan con la estabilidad, por lo que se estima conveniente que el Poder Legislativo derogue el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.1.1. LA ESTABILIDAD LABORAL EN DIFERENTES PAÍSES**

La estabilidad en el trabajo tuvo su origen en México, no obstante, en la actualidad esta figura no es exclusiva de nuestro país. En algunas partes del mundo se ha regulado en mayor o menor grado, de acuerdo con sus particulares necesidades, sin embargo, en muchos casos la reinstalación es sustituida por una indemnización. Es importante mencionar que, así como en México, en otros países la estabilidad también guarda una estrecha relación con la antigüedad laboral, como podrá apreciarse a continuación.

En Argentina, la estabilidad, a pesar de haber sido contemplada en algunos ordenamientos legales, sólo algunas instituciones y contratos colectivos la incorporan hoy día, como es el caso del personal docente de establecimientos privados de enseñanza, periodistas profesionales, dirigentes sindicales, entre otros. Cabe mencionar que, en algunos de estos casos, se toma en consideración la antigüedad laboral para determinar el monto de las indemnizaciones que pudieran ocurrir con motivo de un despido injustificado.

En Chile, si bien no se establece la reinstalación, la separación injustificada del trabajador obliga al patrón a pagarte una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado. También existe el aviso previo que debe hacerse con un mes de anticipación. Sin perjuicio de lo señalado, el referido período puede reducirse si se hubiera fijado otro o se substituya por una cantidad de dinero proporcional al número de días en que se reduce el aviso en comento.

En Costa Rica, el "Código de Trabajo de ese país prohíbe a los patrones despedir a sus asalariados cuando esto tenga como propósito impedirles la petición de auxilio a las autoridades laborales. Los dirigentes o miembros de la mesa directiva sindical gozan de una estabilidad absoluta y de una indemnización superior, cuando se les despide sin justa causa".<sup>32</sup>

En Colombia, el trabajador que haya sido despedido en forma injustificada, únicamente, puede exigir la indemnización por los daños y perjuicios que sufra por esa situación.

La legislación del Reino Unido no prevé derechos para los trabajadores despedidos injustamente, en todo caso se acude a los tribunales del orden común para reclamar el pago de daños y perjuicios y el trabajador debe probar el perjuicio que reclama.

En Italia, donde antes de la Segunda Guerra Mundial la estabilidad amparaba a algunos trabajadores del sector público, actualmente sólo se considera la indemnización.

---

<sup>32</sup> MORALES SÁLDANA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. p 33.

Por su parte, en Bélgica para el caso de un despido injustificado debe pagarse al trabajador una indemnización acorde con la antigüedad del asalariado.

Se estima conveniente hacer una mención particular para el caso de Bulgaria: durante el tiempo que duró el gobierno comunista (1946 a 1990), la estabilidad aplicó no sólo a trabajadores sino también a los patrones. El trabajador podía separarse de su trabajo únicamente por causas justificadas como lo eran la salud, la obtención de pensión por vejez, el servicio militar, la modificación a las condiciones de trabajo o, para el caso de las mujeres, el que sus cónyuges fueran transferidos a otra localidad. Esta particular forma de estabilidad resulta lógica si se analiza el sistema político que gobernó a Bulgaria por décadas.

En buena parte de los diferentes ordenamientos jurídicos analizados puede apreciarse que el despido injustificado se sanciona más con una indemnización económica que con la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, lo que no siempre resulta ser la mejor opción; ya que la indemnización que corresponda, independientemente de su monto, no les garantiza de manera permanente la satisfacción de sus necesidades, como se pretende que lo haga el trabajo remunerado.

Asimismo, las indemnizaciones aludidas generalmente se determinan en función de la antigüedad de los propios trabajadores: si bien pueden traducirse en una suma de dinero considerable para aquéllos con muchos años de trabajo; para los que comienzan a prestar sus servicios a un patrón o no tienen tanto tiempo, les resulta de poca utilidad como medio para protegerlos en contra de despidos injustificados, lo que implica que en realidad no tienen un verdadero ordenamiento que proteja su estabilidad laboral. Por otra parte, puede considerarse que las indemnizaciones referidas tienen cierta equivalencia a lo que la legislación mexicana conoce como prima de antigüedad.

Finalmente, se observa que la estabilidad en el trabajo ha tenido mayor presencia en países de Latinoamérica que en países de Europa, donde el régimen laboral que prevalece se funda en la libertad de contratación, por lo tanto el despido injustificado sólo da lugar, en su caso, al pago de daños y perjuicios; se observa que en este tipo de régimen el interés social cede lugar al interés económico. En ese sentido, se estima que al Derecho Internacional del Trabajo le falta camino por recorrer.

## **4.2. LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LA NECESIDAD DE RENOVARLOS**

### **4.2.1. LAS DOS CARAS DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO**

Respecto del tema que nos ocupa, la doctrina se ha dividido en dos posturas opuestas: por una parte, se distinguen aquellos estudiosos que encuentran en el reconocimiento de la antigüedad laboral un logro de la clase trabajadora destinado a que las propias relaciones laborales se desarrollen en un ambiente más digno, humano y dinámico, que reconozca su carácter social; mientras que, por otra parte, están los estudiosos que guardan sus reservas respecto de los derechos derivados de la antigüedad por considerar que, en cierta medida, pueden fomentar en los trabajadores la mediocridad y el conformismo dentro de su empleo, esto por saber que el simple transcurso del tiempo es suficiente para alcanzar, merecida o inmerecidamente, toda una serie de derechos.

En ese orden de ideas, los estudiosos mencionados en el párrafo que antecede, justifican su respectiva postura con argumentos como los que a continuación se expresan:

♦ **Argumentos en favor de la antigüedad laboral:**

- Reconoce el valor ético y social que el trabajo representa en el desarrollo de una nación.
- Crea en los trabajadores seguridad jurídica respecto de su situación laboral, principalmente en los de edad avanzada, ya que limita la discriminación, el favoritismo y el subjetivo reajuste de personal. Consecuentemente, protege a aquellos trabajadores que no tienen la rapidez y destreza que otros tienen o, incluso, el agrado de sus jefes, pero que no por ello dejan de ser responsables, cumplidos y dedicados en su trabajo.
- Fomenta en el trabajador el interés por permanecer al servicio de una misma empresa, por lo que evitará caer en prácticas que atenten contra la lealtad, la honradez, el respeto, la moral o cualquiera otra que afecte directa o indirectamente a él, a sus compañeros o a su patrón. Lo anterior, necesariamente, se reflejará en mejores relaciones laborales, así como en el incremento de la productividad y eficiencia de la propia empresa.
- Bien empleada y apoyada con programas de capacitación y adiestramiento constantes, no es impedimento alguno para generar un ambiente de sana competencia entre los trabajadores, que se encuentran en igualdad de condiciones, para aspirar a puestos de mayor jerarquía dentro de sus centros de trabajo. Esto trae aparejado el

correspondiente beneficio productivo y económico para el patrón al conseguir personal calificado, responsable y eficiente.

- Ampara, incluso, a aquellos trabajadores que sin ser de planta prestan sus servicios a un patrón determinado.
- Al garantizarse la antigüedad laboral, se garantiza, llegado el tiempo, un retiro más digno para los trabajadores.

◆ **Argumentos en contra de la antigüedad laboral:**

- Sobrestima la experiencia y responsabilidad de los trabajadores más viejos y desalienta a los más jóvenes a continuar dentro de una misma empresa.
- Con el tiempo genera en las empresas un personal cada más viejo y menos apto para el manejo de nueva tecnología, además de las desventajas inherentes a los individuos de edad avanzada. En ese sentido y en función de las actividades a realizar, el trabajador más viejo no siempre será el más productivo.
- Hace de lado méritos personales de los trabajadores, al regular el crecimiento profesional en función del tiempo de servicios prestados, lo que fomenta la mediocridad y el conformismo entre los propios trabajadores.
- Reduce el libre movimiento de personal y provoca que los trabajadores más responsables y aptos, pero con menos tiempo de prestar servicios en una empresa, vean postergado su desarrollo profesional.
- No constituye un impedimento efectivo para contrarrestar actitudes de discriminación y favoritismo por parte de los patrones.

- No se ajusta a las exigencias de progreso y desarrollo actuales, por tratarse de un sistema rígido que invade la esfera de dirección de las empresas y asume funciones que no le corresponden por ser propias de los patrones.
- Retarda derechos a los trabajadores que debieran serles aplicables en plazos más cortos.

De la postura en favor de la antigüedad destaca su carácter eminentemente social, así como un análisis más detallado sobre los derechos que se derivan de la antigüedad laboral.

Por su parte, la postura contraria contiene criterios que, en cierto sentido, descalifican el servicio que prestan los trabajadores viejos. Lo anterior resulta injusto en razón de que dichos criterios no pueden aplicarse de manera genérica a todos los trabajadores que se acercan o que se encuentran ya en edad madura. Dichos trabajadores pueden ser tan capaces y productivos como los jóvenes. Asimismo, la mencionada postura orienta su crítica a los aspectos relacionados con el ascenso de los trabajadores, pero no hay que olvidar que de la antigüedad laboral se derivan otros derechos que deben advertirse antes de pensar en desacreditarla. No obstante, también pone de manifiesto que los derechos derivados de la antigüedad son perfectibles.

Ambas posturas expresan argumentos interesantes y hacen reconocer que la antigüedad laboral tiene un valor social muy alto, pero que también es susceptible de estudiarse y renovarse como resultado natural de los tiempos que actualmente se viven y de lo dinámico de las relaciones laborales. Esto, puede dar lugar a un sistema de carácter social, objetivo y bien aplicado de antigüedades.

#### **4.2.2. CAPACIDAD CONTRA ANTIGÜEDAD EN LA OCUPACIÓN DE PUESTOS VACANTES**

Como se señaló en el Capítulo 2 de este estudio, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, en relación con los sistemas para ocupar puestos vacantes, hace referencia al ascenso por capacidad y al escalafón ciego, a los que considera, en cierta medida, sistemas opuestos. De igual forma señala que la propia Ley pretende establecer una postura intermedia entre dichos sistemas.

La exposición de motivos, también hace una crítica a los referidos sistemas de ascenso de la que se infiere que cada uno, en forma individual, resulta deficiente y poco aplicable. Lo señalado resulta lógico puesto que, desde un punto de vista muy particular, ambos sistemas no deben estudiarse en forma separada ni considerarse opuestos, sino complementarios uno del otro, como a continuación se pretende demostrar:

La capacidad en el ámbito laboral debe implicar, además de conocimientos, la habilidad para responder rápida y eficientemente a situaciones cotidianas o imprevistas dentro del centro de trabajo, para hacer nuevas aportaciones a la tarea productiva, así como la habilidad de adaptación y participación responsable en los cambios que se susciten en el proceso productivo.

En ese sentido, es conveniente resaltar que algunas de estas habilidades se alcanzan o se perfeccionan con la experiencia derivada del tiempo efectivo de servicios y no sólo con los conocimientos relativos a la materia de que se trate, los que, además, tendrán poca trascendencia si no se saben aplicar. Consecuentemente, el ascenso por capacidad no puede desentenderse totalmente de la antigüedad de los trabajadores.



Asimismo, la capacidad de una persona, por lo general, se encuentra relacionada directamente con su deseo de superación personal en todos los aspectos, social, profesional, cultural, económico, etcétera, por lo que la llegada de nueva tecnología no debe representar un obstáculo insalvable.

Por otra parte, el que la prestación de los servicios subordinados de un trabajador a su patrón se prolonguen en el tiempo, presume que se trata de una persona eficiente, responsable y dedicada, que conoce el funcionamiento de su centro de trabajo. En cualquier empresa hay varios trabajadores como el referido, sin embargo, algunos de ellos, sin tener tanta antigüedad como otros, destacan por su compromiso, responsabilidad y capacidad; estos factores al momento en que se abra un puesto vacante o de nueva creación deben, en justicia, marcar la diferencia entre los demás candidatos que surjan y que se encuentren en igualdad de condiciones para otorgarles el ascenso de que se trate. Lo anterior, siempre que la empresa haya procurado generar dicha igualdad entre todos los trabajadores.

Adicionalmente, obligar a una empresa a utilizar de forma estricta el escalafón ciego para que un individuo ascienda a un puesto para el que no tiene la capacidad suficiente, puede ocasionar a dicha empresa graves pérdidas o, en un caso extremo, su quiebra, con las consecuencias inherentes que una situación así representa.

Por lo manifestado, se considera que la capacidad y la antigüedad son criterios que se complementan recíprocamente y que deben tomarse en cuenta de forma conjunta en un sistema sano de ascensos.

Al respecto, el Banco Interamericano de Desarrollo, con sede en Washington, establece un sistema de ascensos que toma en cuenta tanto la antigüedad del trabajador como su capacidad. En este sistema, el puesto

vacante se otorga al aspirante que obtenga las calificaciones más altas, en una escala del 1 al 10, en los siguientes aspectos:

1. Antigüedad en la empresa
2. Capacidad y conocimientos generales
3. Conocimiento sobre el producto específico o actividad por desarrollar
4. Relaciones con sus subordinados
5. Relaciones con sus superiores
6. Sentido de responsabilidad".<sup>33</sup>

Como se expuso, el ascenso por capacidad y el escalafón ciego no deben considerarse sistemas opuestos cuando pueden aplicarse armónicamente. Sin embargo, para garantizar a los trabajadores las mismas oportunidades de ascenso y al patrón los mejores empleados en puestos de responsabilidad, es necesario, además, contar con sistemas de capacitación y adiestramiento que efectivamente permitan que la responsabilidad, los conocimientos, la tenacidad y el compromiso de cada trabajador sean los criterios que determinen su propio desarrollo profesional, así como personal, sin que se limiten por la aplicación de criterios subjetivos. Esto se estudiará en el apartado que continúa.

#### **4.2.3. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO HERRAMIENTAS PARA EL ASCENSO DE LOS TRABAJADORES**

Como se indicó al inicio del apartado que antecede, la Ley Federal del Trabajo pretende establecer una postura intermedia entre los sistemas de ascenso por capacidad y escalafón ciego; pero se encuentra condicionada a que los patrones cumplan la obligación que la propia Ley les impone de

---

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Op. Cit. p 321.

capacitar y adiestrar a sus trabajadores y así brindarles las mismas oportunidades para que su desarrollo profesional obedezca a su propio desempeño, responsabilidad, productividad y, en igualdad de circunstancias, antigüedad.

Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento tienen que enfrentar, entre otros obstáculos, los siguientes:

- ◆ Un sistema deficiente para sancionar su incumplimiento por parte de los patrones.
- ◆ Falta de una cultura de capacitación y adiestramiento entre las partes que integran la relación laboral.
- ◆ Ausencia absoluta de disposiciones legales que realmente obliguen al trabajador a capacitarse y adiestrarse.
- ◆ Programas de capacitación y adiestramiento poco actualizados.

La apertura de nuestra economía a mercados altamente desarrollados exige a los sectores productivos y sociales una actitud más responsable, comprometida y participativa, tendiente a crear, entre otros aspectos, una cultura de capacitación y adiestramiento orientada a valorar los servicios que prestan los trabajadores e incentivar el pleno desarrollo de sus capacidades, así como de su productividad.

Lo anterior, supone que patrones y trabajadores hagan conciencia de que la capacitación y el adiestramiento representan compromisos como:

- ◆ Inversión en capital humano.

- ◆ Esfuerzo continuo y permanente que involucra una participación conjunta de organizaciones obreras, patronales, así como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- ◆ Salarios mejor remunerados que aseguren un nivel decoroso de vida, así como una justa distribución de utilidades.
- ◆ Reformas a la legislación respectiva que aseguren mejores servicios de seguridad social.
- ◆ Reformas al artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo que obliguen a los trabajadores a capacitarse y adiestrarse puntualmente, dejando el ascenso por antigüedad únicamente para los casos en que exista igualdad de condiciones entre dos o más trabajadores.
- ◆ Reformas al Capítulo III Bis, del Título Cuarto, "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones" de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de establecer sanciones que efectivamente inhiban a los patrones de no capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- ◆ Respeto y cumplimiento de todos los derechos legales y contractuales de los trabajadores.
- ◆ Promoción del uso de nueva tecnología y equipo en las empresas, a través de incentivos fiscales y créditos con intereses bajos.
- ◆ Uso de procedimientos administrativos que fomenten la productividad y capacitación de todos los trabajadores, desde los más jóvenes hasta los más viejos.

- ◆ Programas de capacitación elaborados en conjunto por patrones, trabajadores, universidades y tecnológicos, así como por empresas dedicadas al desarrollo de nueva tecnología.
- ◆ Programas motivacionales que fomenten la responsabilidad, la superación, la solidaridad y el trabajo en equipo. La procuración de igualdad de condiciones y oportunidades para los trabajadores en un centro de trabajo no se limita a la instrucción técnica, también implica la promoción de valores dentro del referido centro.
- ◆ Programas complementarios para acabar la educación obligatoria y superior, para difundir los derechos laborales, así como para promover actividades culturales y deportivas.

Los compromisos listados son muchos pero, en un juicio de valores, se traducirían, sin lugar a duda, en beneficios recíprocos como:

- ◆ Elevación de la productividad, calidad y competitividad.
- ◆ Mejores relaciones y cooperación entre los sectores empresariales y obreros.
- ◆ Instrumentos más eficaces para enfrentar un entorno laboral cada vez más adverso.
- ◆ Uso racional y eficiente de los recursos disponibles.
- ◆ Mayor capacidad de innovación y contribución en los procesos productivos.

- ◆ Reconocimiento del trabajador como individuo socialmente útil.
- ◆ Previsión y adaptación a cambios productivos.
- ◆ Realización y superación personal para cada trabajador, desde el más joven hasta el más viejo.
- ◆ Estimulación de la lealtad entre las partes que integran la relación de trabajo.
- ◆ Rendimientos más altos.

De conseguirse los fines trazados en párrafos anteriores, se establecerían las bases para brindar a los trabajadores igualdad de condiciones y oportunidades. Consecuentemente, el ascenso a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad tendría que obedecer a la capacidad, esfuerzo y deseo de superación de los propios trabajadores, lo que se confirmaría a través de las evaluaciones correspondientes. En ese sentido, la función de la antigüedad laboral, por lo que se refiere a los sistemas de ascenso, sería la de constituir un factor de preferencia aplicable a los casos en que dos o más trabajadores demostraran tener el mismo derecho a ascender a un mejor puesto, y no la de compensar la omisión del patrón de capacitar a sus trabajadores.

Con el tiempo, la aplicación de la propuesta que aquí se hace no debe representar un obstáculo para el ascenso de un trabajador, con los conocimientos derivados de una buena capacitación y la experiencia generada con los años de servicio.

#### 4.2.4. VACACIONES

Como se expuso en el capítulo anterior, el período mínimo de vacaciones para los trabajadores en general es de 6 días laborales por el primer año de servicios prestados, período que aumenta en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Asimismo, como se recordará, después del cuarto año de servicios el período mínimo aumenta en dos días laborales, por cada cinco años de servicios prestados (artículo 76 LFT).

Sin embargo, el acelerado ritmo de vida, el estrés y la tensión diaria a que se encuentran sometidos en la actualidad los trabajadores producen que el período mínimo de vacaciones consignado en la ley de la materia resulte insuficiente para cumplir cabalmente con los fines para los cuales fue creado. Es relevante que este período mínimo se incremente, o mejor dicho, se acople a la realidad en la que, hoy día, los trabajadores se encuentran, ya que con el sistema vigente deben pasar varios años para que tengan derecho a unas vacaciones más justas y realmente apropiadas, lo que se encuentra en relación directa con su salud y rendimiento dentro de una empresa.

Lo señalado no implica el abandono de la antigüedad laboral como sistema para el incremento del período vacacional, simplemente sugiere su actualización, a través de una ampliación más justa del período mínimo de vacaciones establecido en ley, aplicable a partir del primer año de servicios cumplidos por el trabajador en la empresa en la que labore. Lo anterior, podría compensarse espaciando los incrementos subsecuentes al multicitado período.

En el capítulo que precede, también se analizaron una serie de disposiciones que, en su conjunto, establecen un régimen especial de vacaciones justificado por las características particulares de ciertos trabajos, oficios o del propio trabajador. Dichos períodos varían entre doce y dieciocho días laborales, hasta treinta días calendario. Al comparar estos períodos con el

establecido para los trabajadores en general, queda expuesto lo reducido e insuficiente que es actualmente este último.

Lo expresado no es algo nuevo, y en muchos países, principalmente de Europa, se reconoce que un período adecuado de vacaciones para los trabajadores está directamente relacionado con su salud física y mental, así como con su adecuado desempeño dentro de una empresa. A través del siguiente cuadro comparativo se pueden apreciar los períodos vacacionales que deben disfrutar anualmente los trabajadores en diferentes países:

VACACIONES ANUALES PROMEDIO	
PAÍS	DÍAS
Alemania	30
Dinamarca	25
Noruega	21
Bélgica	20
Austria	26
Países Bajos	24
Gran Bretaña	25
Francia	25
Irlanda	20
España	22
Finlandia	25
Grecia	22
Italia	27
Luxemburgo	28
Suecia	25
Estados Unidos	12



Suiza	22
Portugal	22

\*Fuente: Confederación Patronal Alemana.

Es importante destacar que, en los países que integran el cuadro que precede, la negociación colectiva tuvo un papel muy importante en la determinación de los períodos vacacionales para los trabajadores. Asimismo, hay que reconocer que la mayoría de los países referidos son desarrollados, situación en la que México no se encuentra.

Efectivamente, la situación económica y social de México provoca que muchas empresas tengan un limitado número de trabajadores a su servicio, de los cuales dependen para el adecuado desarrollo de sus actividades comerciales; consecuentemente, otorgar a los mismos trabajadores, de forma ininterrumpida, períodos vacacionales similares a los señalados en el cuadro expuesto, podría representar la paralización de las empresas aludidas. Por tanto, lo que aquí se propone es que la Ley Federal del Trabajo sea reformada en sus artículos 76 y 78, a efecto de que los trabajadores en general obtengan, a partir del primer año de servicios, un período de vacaciones de veinte días hábiles al año, de los cuales diez, cuando menos, deban disfrutarse en forma ininterrumpida, mientras que los otros diez puedan distribuirse en varios períodos a lo largo del año, dependiendo del tamaño de la empresa, el número de trabajadores, así como el previo acuerdo entre éstos y su patrón.

Asimismo, en congruencia con lo mencionado en párrafos que anteceden y con el fin de lograr un sano equilibrio entre los derechos y las obligaciones de las partes que integran la relación laboral, con la reforma al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, también se propone que los incrementos subsecuentes a los períodos vacacionales, derivados de la antigüedad laboral, se separen unos de otros. En este sentido, la reforma podría consistir en un incremento de

cinco días hábiles al período de vacaciones de un trabajador, por cada cinco años de servicios, hasta llegar a treinta días hábiles.

Con las reformas propuestas se reduciría la acentuada diferencia que existe hoy día entre los períodos vacacionales de los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el de los trabajadores regulados por el apartado "B" del mismo artículo, es decir, los trabajadores al servicio del Estado que a partir del primer año de servicios tienen derecho a veinte días de vacaciones.

Finalmente, es cierto que el período vacacional, como la mayoría de los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, puede ser mejorado por acuerdo entre capital y trabajo. Sin embargo, un número considerable de patrones se limita a otorgar el período mínimo legal, sin considerar que actualmente es insuficiente e inequitativo para sus trabajadores, en razón de las consideraciones expuestas en párrafos anteriores. A esto obedece el ánimo de proponer en este estudio la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley que nos ocupa.

#### **4.2.5. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CRITERIOS PARA OTORGARLA**

La prima de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, analizado en el Capítulo 3 de este estudio, en principio, se circunscribe tan sólo a trabajadores de planta. No obstante, también es aplicable a los trabajadores de confianza, en razón de que el derecho en estudio no es contrario a los preceptos que la propia ley regula para los aludidos trabajadores de confianza.

Lo anterior, es congruente con el artículo 181 de la multicitada Ley, que a la letra señala: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y

por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen." El Título a que se refiere el artículo transcrito es el denominado Trabajos Especiales que comprende, entre otros, precisamente a los de confianza.

Por otra parte, en el capítulo que precede, se expusieron los criterios que sirven de base para determinar los importes mínimos y máximos para el pago de la prima de antigüedad. En ese sentido, como se comentó en su momento, el establecimiento de un tope a este tipo de prestaciones contrarresta el objetivo fundamental de la Ley Federal del Trabajo que consiste en fijar una serie de derechos mínimos para el trabajador susceptibles de mejorarse por acuerdo entre capital y trabajo.

Sin perjuicio de lo referido, se reconoce que en nuestros días pocos patrones tendrían la capacidad económica para absorber el pago de las primas de antigüedad si éstas se determinaran con base en el salario de cada uno sus trabajadores, como en justicia debiera ser. No obstante, esta situación podría superarse mediante el establecimiento de disposiciones que permitieran, a las partes que integran la relación laboral, la libre determinación de la prima de antigüedad. Cabe aclarar que en este supuesto, de conformidad con el artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo, el importe que sirviera de base para la determinación de la prestación en estudio no podría ser inferior al salario mínimo vigente.

Cabe mencionar que las disposiciones a que alude el párrafo anterior, por lo que respecta a la prima de antigüedad, tomarían el lugar del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que establece la determinación del salario máximo para el pago de las indemnizaciones. Consecuentemente, la aludida Ley establecería únicamente importes mínimos para el pago de la prima de antigüedad, dejando la determinación de los importes máximos a las partes que integran la relación laboral.

También es importante señalar que entre los supuestos previstos en el texto actual del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para el pago de la prima de antigüedad, destaca el de la separación voluntaria, ya que es el único al que la Ley impone un tiempo mínimo de servicios para que el trabajador pueda exigir el referido pago, en los demás supuestos basta con que los mismos se actualicen, independientemente del tiempo de servicios prestados. La aludida imposición resulta francamente cuestionable, cuando de la lectura al propio artículo se observa que la prima se paga, incluso, a aquellos trabajadores que han incurrido en una causal para ser separados de su empleo en forma justificada.

En ese sentido, ¿cuál es el objeto de que un trabajador que se retira de su empleo, con menos de quince años de servicios pero con un buen desempeño, no pueda ser sujeto para el pago de la prima de antigüedad? De acuerdo con el texto de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, la modalidad tiene como fin evitar, en la medida de lo posible, la deserción de trabajadores. Quizá en su momento, esta "medida", como la definió la mencionada exposición, tuvo una razón de ser. Sin embargo, dada la situación económica y laboral que se vive en nuestros días, es difícil pensar que un trabajador, con una antigüedad menor a quince años en su empleo, renuncie por el simple hecho de obtener esta clase de beneficio económico; máxime si se toma en cuenta el salario tope que se fija para este derecho.

Por lo que respecta a la prestación que nos ocupa y de conformidad con los artículos 162 y 501 de la Ley Federal del Trabajo, analizados en el Capítulo 3 de la presente tesis, en caso de muerte del trabajador la prima de antigüedad que le hubiera correspondido se pagará, en términos generales, a la viuda o viudo, a los hijos menores de edad o mayores con incapacidad de cincuenta por ciento o más, a los ascendientes, a la persona con la que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge, o a otras, siempre que cubran todas ellas, como requisito indispensable, el haber sido dependientes económicos del referido

trabajador, de otra forma el pago de que se trate se hará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En ese orden de ideas, si se parte de la base que la prima de antigüedad es un derecho que nace por el sólo transcurso del tiempo trabajado, se caerá en cuenta que el importe que de ella se derive pertenece exclusivamente al trabajador, por lo que la Ley, en caso de que aquél fallezca, debe limitarse a entregar el mencionado importe a sus familiares, a través de un sistema en el que, efectivamente, la dependencia económica sea un factor de preferencia mas no de exclusión.

Existen diversos casos en que los familiares del trabajador no tienen "aparentemente" una dependencia económica con él, por no reunir los requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo la realidad es otra y, en caso de fallecimiento del trabajador, el texto vigente del referido ordenamiento no les permite cobrar la prima de antigüedad a la que debieran tener derecho.

De lo analizado se estima conveniente que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se reforme a efecto de que su texto contemple lo siguiente:

- ◆ A trabajadores de planta y a trabajadores de confianza.
- ◆ Importes mínimos para el pago de la prima de antigüedad, dejando a las partes que integran la relación laboral la determinación de los importes máximos.
- ◆ Que no se establezca tiempo mínimo de servicios para el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario.

Consecuentemente, también se hace necesario que el artículo 501 de la propia Ley Federal del Trabajo se reforme, a efecto de que la prima de antigüedad se pague a viudas o viudos, familiares y a quien convivió como cónyuge del trabajador fallecido, a través de un sistema de preferencias en el que primeramente se ampare a aquéllos que efectivamente dependían económicamente de dicho trabajador y en el supuesto de que no se demuestre la mencionada dependencia, que la prestación en estudio igualmente se les pague, favoreciendo en este caso, a los familiares y personas más cercanas al trabajador fallecido.

Con esta reforma, el Instituto Mexicano del Seguro Social únicamente participaría del importe de la prima de antigüedad cuando el trabajador fallecido no hubiera tenido viuda, familiares o persona que hubiera convivido como su cónyuge.

#### **4.2.6. JUBILACIÓN**

La jubilación, como se comentó en otro capítulo, es una forma de terminar la relación de trabajo que no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo. Esta situación provoca que sólo puedan beneficiarse de este derecho aquellos trabajadores que han logrado incorporarlo en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos Ley que regulan sus relaciones laborales, lo que deja en desventaja a aquéllos que no lo han logrado.

Es importante destacar que la situación descrita en el párrafo que precede es particular de los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que a los regulados por el apartado "B" del mismo artículo, se les reconoce el derecho que nos ocupa, a través de su fracción XI, inciso a), que a la letra señala:

**"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; la **jubilación**, la invalidez, vejez y muerte".

La fracción que antecede tiene su correlativa dentro del apartado "A" del propio artículo 123 constitucional, que es la fracción XXIX, la cual dispone:

**"XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Como puede observarse el texto de la fracción XXIX del apartado "A", en ninguna parte hace referencia a la jubilación.

Las fracciones transcritas, nuevamente, exponen la distinción de derechos que en la actualidad se hace entre los trabajadores regulados por el apartado "A" y aquellos regulados por el apartado "B", ambos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es de verdadera relevancia terminar con dichas distinciones y hacer conciencia de que, en materia laboral, la Constitución debe establecer los principios básicos que rijan por igual a todos los trabajadores, sin importar a quienes prestan sus servicios subordinados. Lo anterior, por consecuencia, debe reflejarse en las leyes que deriven de la mencionada Constitución.

No es posible que nuestra Carta Magna dé a los trabajadores un tratamiento distinto, cuando buena parte de ellos, independientemente de quienes sean sus patrones, tienen algo en común: "el trabajo como su único patrimonio".

Por otra parte y sin perjuicio de lo expuesto, para el caso de los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, la Ley vigente del Seguro Social prevé, en su Capítulo VI denominado "Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez", la integración de una cuenta individual para cada trabajador, a través de aportaciones tripartitas hechas por el propio trabajador, el patrón y el Estado a las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES). Lo indicado, constituye parte del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), cuyo propósito, en términos generales, consiste en procurar la acumulación de saldos para aplicarlos a fines de previsión social, a la obtención de pensiones o como complemento de éstas. Sin embargo, el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es una prestación diferente de la jubilación. Entre los principales criterios que distinguen a estas prestaciones una de la otra se encuentran los siguientes:

- ◆ Con la jubilación, de acuerdo con lo señalado por el doctor José Dávalos, se obtiene una "remuneración periódica y vitalicia como compensación por los servicios prestados durante un número determinado de años, sin que para ello sea indispensable que haya alcanzado una cierta edad".<sup>34</sup> De dicha afirmación se infiere que el derecho a la jubilación se adquiere por los años de servicios prestados. A diferencia de lo anterior, el artículo 154 de la Ley del Seguro Social establece que para gozar de la pensión de Cesantía en Edad Avanzada se requiere que el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad y que tenga reconocidas, por el Seguro Social, un mínimo de mil

---

<sup>34</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México. 1992. p 378.



doscientas cincuenta cotizaciones semanales. De la misma forma, el artículo 162 de la referida Ley, dispone que para tener derecho al goce de las prestaciones del Seguro por Vejez se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas, por el Seguro Social, un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. En otras palabras, para obtener el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, los requisitos indispensables consisten en la edad del trabajador y los años de cotizaciones semanales reconocidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

De lo expuesto se desprende que los requisitos para obtener el derecho a la jubilación son diferentes de los establecidos para obtener el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

- ◆ Actualmente, la jubilación es una prestación contractual, es decir, que deriva de un contrato colectivo o contrato ley, según se trate; en tanto que el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es una prestación de carácter legal, ya que se encuentra prevista en la Ley del Seguro Social. Esta situación genera las siguientes consecuencias:
- La jubilación únicamente será obligatoria en aquellos centros de trabajo que la tengan prevista dentro del clausulado de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley que regulen sus relaciones de trabajo; mientras que el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez será obligatorio en favor de todos los trabajadores.
- La jubilación solamente genera obligaciones entre el patrón y sus trabajadores; en tanto que el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, genera obligaciones para el patrón, el trabajador y el Estado.

- En la jubilación, las partes que la acuerden pueden establecer las modalidades o condiciones que estimen necesarias, siempre que no contravengan a la ley, ni lesionen los derechos públicos o de tercero; para el caso del Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, su cumplimiento debe hacerse en los términos previstos por la Ley del Seguro Social.

Para terminar el estudio de las diferencias entre la jubilación y el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, es importante mencionar que la fracción XI, inciso a) del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la cual fue transcrita al inicio de este apartado, al enumerar las bases mínimas en que se organizará la seguridad social, hace referencia tanto a la jubilación como a la vejez, por lo que debe inferirse que se tratan de prestaciones distintas.

No obstante que la jubilación, como se expuso en los párrafos que anteceden, es un derecho diferente del Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, muchos patrones se justifican en este último, frente a sindicatos y trabajadores, para no incorporar a la jubilación en sus contratos colectivos, al argumentar que ese tipo de obligación la cumplen al pagar periódicamente las aportaciones que la Ley del Seguro Social les impone. Desafortunadamente, esa actitud provoca que la aludida jubilación sea un derecho cada vez más alejado de los nuevos contratos colectivos de trabajo.

Por lo expuesto se estima que la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe reformarse a efecto de incorporar a la jubilación. Esta reforma haría más equitativos los derechos de los trabajadores en general, frente a los trabajadores al servicio del Estado, regulados por el apartado "B" del mismo artículo. Igualmente, en congruencia con la propuesta precedente, se considera que la Ley Federal del Trabajo debe ser reformada a fin de que en ella se regule el derecho a la jubilación de los trabajadores.

#### **4.2.7. IGNORANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES, ENEMIGA DEL TRABAJADOR**

Uno de los más graves problemas a los que una persona debe enfrentarse es su propia ignorancia. La Ley Federal del Trabajo concede, tanto a patrones como a trabajadores, una serie de derechos y obligaciones que no siempre se respetan o se cumplen, respectivamente, debido a que no se conocen. En México, hace falta una cultura de difusión y concienciación respecto de los derechos y obligaciones que todo individuo tiene en materia laboral, incluidos aquéllos que se derivan de la antigüedad. Es de reconocerse que si bien el comentario hecho se orienta particularmente al derecho del trabajo, también es aplicable a todas las demás ramas del derecho.

Una meta tan compleja como la expresada en el párrafo anterior no representa una tarea fácil y para alcanzarla, por lo que se refiere al derecho del trabajo, necesariamente requiere una participación continua y permanente tanto del gobierno, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como de los patrones y trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones.

En ese sentido, los sindicatos tienen el compromiso, con auxilio de abogados titulados y con experiencia, de fomentar entre sus agremiados el estudio a la Ley Federal del Trabajo y sus reformas, así como a los respectivos contratos colectivos, a fin de que trabajadores y patrones se encuentren en aptitud de ejercer con responsabilidad y respeto sus correspondientes derechos y obligaciones. Por su parte, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde mejorar el nivel de los servicios de asesoría jurídica de carácter gratuito que se brinda en esta materia y acercarla a los centros de trabajo.

Lo expuesto no puede lograrse con esfuerzos aislados, por lo que se insiste en la necesidad del trabajo en conjunto, a través de la celebración de

convenios entre organizaciones obreras y patronales, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La formalización de esa clase de convenios permitiría la realización periódica, entre otras actividades, de seminarios de actualización y asesoría en materia de derecho del trabajo, los que debieran ser impartidos por abogados titulados y cuya asistencia fuera obligatoria por parte de los trabajadores.

El beneficio de lo propuesto en este apartado sería para todos los que integran la relación de trabajo, ya que el ejercicio responsable y respetuoso de sus respectivos derechos y obligaciones mejoraría la obtención de consensos, evitaría problemas de equidad y, consecuentemente, disminuiría el número de conflictos laborales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El reconocimiento que se hace de la antigüedad laboral y de los derechos que de ella derivan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos de trabajo es una conquista de la clase trabajadora que pone de manifiesto la importancia que ésta tiene en el desarrollo social, político y económico de nuestra nación.

Asimismo, ha quedado expuesta la gran influencia que los contratos colectivos de trabajo han tenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de Trabajo, como instrumento de equilibrio en las relaciones obrero patronales en México.

**SEGUNDA.** La estabilidad en el trabajo es una institución de gran relevancia en el derecho laboral mexicano pues brinda seguridad jurídica a los trabajadores respecto de la prolongación en el tiempo de las relaciones laborales, lo que, a su vez, representa un presupuesto indispensable para el nacimiento de los derechos que derivan de la antigüedad laboral. Consecuentemente, es menester no sólo respetar sino proteger a la estabilidad en el trabajo de figuras como la cláusula de exclusión, que únicamente atentan en contra de la naturaleza la mencionada institución.

**TERCERA.** El legislador federal debe hacer conciencia de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos necesita establecer los principios básicos que rijan por igual a todos los trabajadores, sin importar a quienes prestan sus servicios subordinados.

Consecuentemente, el propio legislador tiene que reformar los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional con el propósito de terminar con las distinciones que actualmente subsisten entre los trabajadores en general y los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito. Esto necesariamente tendrá que reflejarse en las leyes que derivan de la mencionada Constitución.

Tratándose del tema objeto de la presente tesis, el artículo 123 constitucional, en su apartado "A", fracción XXIX, inciso a) tiene que reformarse para que su texto incorpore a la jubilación como una prestación más en favor de todos los trabajadores.

**CUARTA.** La antigüedad laboral y los derechos que de ésta derivan, no obstante las posturas encontradas que a la fecha generan entre los estudiosos de la materia, son un importante avance en el derecho laboral mexicano y se traducen como una justa recompensa en favor de aquellas personas que dejan buena parte de su vida y energía en los centros de trabajo.

Sin perjuicio de lo referido en el párrafo que precede, las relaciones laborales, como cualquier otra relación humana, son dinámicas y se encuentran en constante evolución. Por consiguiente, la única forma de mantener vigentes los ordenamientos que regulan a dichas relaciones es a través de una vigilancia constante y de estudios permanentes que faciliten, cuando así se requiera, su actualización a efecto de que satisfagan las exigencias que el ritmo de vida contemporáneo impone a la sociedad. En ese contexto, a fin de que los derechos derivados de antigüedad laboral se ajusten a la situación que hoy enfrentan los trabajadores en México, el presente estudio estima conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo con el propósito de:

- ◆ Obligar a los patrones y a los trabajadores a proporcionar y recibir, respectivamente, capacitación y adiestramiento respecto de las materias que integran la actividad económica de la empresa de que se trate. Lo anterior obedece a que la capacitación y el adiestramiento constituyen las herramientas más efectivas para brindar a todos los trabajadores las mismas condiciones y oportunidades para que su propia responsabilidad, dedicación y compromiso les permita aspirar a puestos de mayor responsabilidad y jerarquía. De esa forma, el ascenso por capacidad se encontraría plenamente justificado y regulado, en tanto que el escalafón ciego aplicaría solamente a los casos en que existiera verdadera igualdad de condiciones entre dos o más aspirantes a un mismo puesto.
  
- ◆ Otorgar a los trabajadores en general, a partir del primer año de servicios, un período de vacaciones de veinte días hábiles al año, de los cuales diez, cuando menos, deban disfrutarse en forma ininterrumpida, mientras que los otros diez puedan distribuirse en varios períodos a lo largo del año. Asimismo, aumentar los períodos vacacionales cinco días hábiles por cada cinco años de servicios hasta llegar a 30 días hábiles.
  
- ◆ Reconocer expresamente a los trabajadores de confianza el derecho a la prima de antigüedad y que ésta se pague en función al acuerdo de las partes que integran la relación laboral. Esto, sin que se establezcan topes máximos para el pago de la mencionada prima, ni tiempo mínimo de servicios por parte del trabajador.

Pagar la prima de antigüedad a viudas, familiares y a quien convivió como cónyuge del trabajador fallecido, a través de un sistema que dé preferencia a aquéllos que en efecto dependían económicamente de dicho trabajador, pero que no los excluya en el supuesto de que no puedan demostrar la referida dependencia económica.

- ◆ Reconocer el derecho a la jubilación de los trabajadores en México y establecer las bases mínimas que lo regulen.

**QUINTA.** El respeto a los derechos laborales, no sólo a los derivados de la antigüedad en el trabajo, y la inversión en recursos humanos de ninguna manera representan un quebranto económico para el patrón, por el contrario, se traducen para este último en mayores rendimientos, así como niveles de calidad y productividad más altos; mientras que para los trabajadores y sus familias se traducen en condiciones de vida y laborales más dignas.

**SEXTA.** A fin de terminar en México con la ignorancia que existe en materia del derecho de trabajo es necesario fomentar entre los patrones y los trabajadores el estudio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de las leyes en materia laboral, así como de los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, de las condiciones generales de trabajo que los regulen. Esto, implica un esfuerzo conjunto del sector obrero, del sector patronal y del Estado, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



## BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Fuentes Impresores. México. 1983.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomos I, II y III Tercera edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México 1997.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa. México. 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I y II. Decimosegunda edición. Porrúa. México. 1990.
- DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. México 1994.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimocuarta edición. Porrúa. México. 1984.
- KRAUZE, Enrique, et al. El Derumbe. La Colección Porfirio. Cifo. Singapur. 1993.

- MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera edición. Porrúa. México. 1983.
- MUÑOZ, Luis. Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Tomo IV. Librería de Manuel Porrúa. México. 1948.
- OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 2001.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Octava edición. PAC. México. 1989.

### LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Decimosegunda. México 1998.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Legislación Constitucional. Volumen I. Ediciones Andrade. México. 2002.
- LEY POR LA CUAL SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 73 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, Diario Oficial de la Federación. 6 de septiembre de 1929. Primera Sección.

- DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. Diario Oficial de la Federación. 5 de diciembre de 1960. Primera Sección.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Octagésima edición. Porrúa. México. 1998.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Legislación Laboral. Volumen I. Ediciones Andrade. México. 2002.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA. Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Sexta edición. Trillas. México. 1979.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 2001.
- DIARIO DE LOS DEBATES DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS. Legislatura XLVII. Año Legislativo II. Período Ordinario. 12 de diciembre de 1968. Núm. Diario: 28.
- ARANA CARO, Luis. et. al. JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1976-1977. Actualización V Laboral. Num. 2215. México 1979.

#### DICCIONARIOS

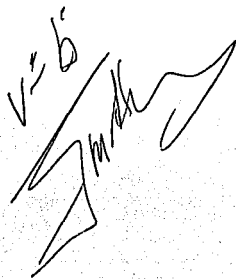
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Consta de VIII Tomos. Vigésimoprimera edición. Hellasta. Buenos Aires, Argentina. 1989.

- CAPÓN FILAS, Rodolfo, et. al. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Rubinzabal y Culzoni. Argentina. 1987.
- Enciclopedia Jurídica Omeba. Consta de XXVI Tomos. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1987.
- ENCICLOPEDIAS JURÍDICAS CIVITAS. Enciclopedia Jurídica Básica. Consta de IV Tomos. Editorial Civitas. Madrid España. 1995.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Consta de IV Tomos. Decimoprimera edición. Porrúa. México. 1998.

#### OTRAS FUENTES

- Enciclopedia Microsoft Encarta 99. Microsoft Corporation. 1993-1998.

V. B.  
M. H.

Handwritten signature and initials in black ink. The initials 'V. B.' are written above a horizontal line. Below the line, there is a stylized signature that appears to be 'M. H.' followed by a large, sweeping flourish.