

00921 A
638



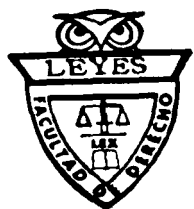
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

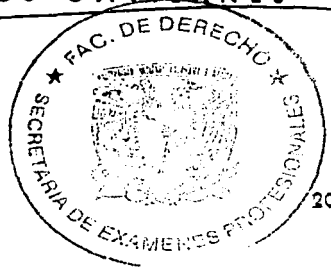
"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD UN DERECHO
DEL TRABAJADOR EN MEXICO".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MANUEL OLMO S GAVILANES



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.



2003



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.

TESIS FALLA DE ORIGEN

B

A MI ESPOSA

Maria Teresa Morán Arciniega

Gracias por impulsarme a concluir
este sencillo trabajo.

A MIS AMADOS HIJOS,

**Elizabeth, Jorge, Lidia, Gabriela, Daniel y
Manuel;** a quienes procuré inculcarles el
ser hombres y mujeres de bien.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Por darme la oportunidad de
concluir, aunque tarde, nuestra
amada profesión, para seguir
trabajando por MEXICO.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Oliver González

FECHA: 22 enero 2003

FIRMA: [Firma]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION -----	1
CAPITULO I LINEAMIENTOS GENERALES -----	3
1. 1 Derecho del Trabajo -----	3
1. 2 Fuentes del Derecho del Trabajo -----	5
1. 3 Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo -----	12
1. 4 Sujetos de la Relación de Trabajo -----	17
1. 4. 1 Trabajador -----	17
1. 4. 2 Patrón -----	18
1. 5 Principios del Derecho del Trabajo -----	19
1. 6 La Estabilidad en el Empleo -----	22
1. 7 Condiciones de Trabajo -----	26
1. 8 Prima de Antigüedad -----	32
1. 9 Contrato Colectivo -----	33

D

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	Pág.
CAPITULO II ANTECEDENTES	37
2. 1 Las propuestas de la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970	37
2. 2 Naturaleza Jurídica de la Prima de Antigüedad	43
2. 3 La antigüedad y el trabajo como fuentes del derecho del trabajador para detentar tal concepto	45
2. 4 Como se determina la antigüedad de un trabajador	47
 CAPITULO III MARCO JURIDICO	 54
3. 1 Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos	54
3. 2 Ley Federal del Trabajo de 1970	55
3. 3 Contratos Colectivos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de Petróleos Mexicanos.	57
3. 4 Jurisprudencia	60
 CAPITULO IV PROBLEMÁTICA	 71
4.1 Propuesta para elevar la Prima de Antigüedad a un derecho Constitucional	71

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Pág.

4. 2	Sujetos con derecho a la Prima de Antigüedad -----	72
4. 3	Los montos y porcentajes de la prima de Antigüedad -----	76
4. 4	Casos en los que es obligatorio el pago de la Prima de Antigüedad -----	80
4. 5	Reclamo de la Prima de Antigüedad ante los tribunales de trabajo -----	94
4. 6	Cuando el pago de la prima es inferior al importe de tres meses de salario -----	95
4. 7	Cuando el pago de la prima excede del importe de tres meses de salario -----	104
4. 8	Los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de esa prima -----	110
4. 9	Prescripción de las acciones de trabajo respecto de la Prima de Antigüedad -----	110
4. 10	Tendencias actuales de los Poderes de la Federación respecto de la prima de antigüedad -----	117
CONCLUSIONES -----		119
BIBLIOGRAFIA -----		121

INTRODUCCION

El derecho del trabajo contiene una serie de principios que tutelan los derechos de los trabajadores, por ser la parte débil en esta relación contractual, a saber la publicidad y la oralidad, contiene también normas tendientes a igualar al prestador de servicio ante el patrón, algunas de ellas parecería que le conceden ventaja, como la ratificación de oficio de la demanda, en caso de la ausencia del trabajador – actor, a la etapa de Demanda y Excepciones, de la audiencia inicial, la designación de peritos en el caso de no poder cubrir los honorarios de un particular, la presunción de la certeza en el supuesto de que el patrón no exhiba la documentación requerida por el Actuario, para la practica o desahogo de la prueba de inspección ofrecida por el trabajador – actor; las diversas fracciones del artículo 123 apartado A y B, contienen también una serie de derechos de los trabajadores, a los que dado su origen se les denomina derechos constitucionales, sobresalen la duración de la jornada, la prohibición de utilizar a menores de catorce años como trabajadores, el descanso semanal, la protección a las mujeres trabajadoras, el derecho de asociación, el derecho de huelga, el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las responsabilidades de los patrones por despido de los trabajadores, las condiciones nulas, la seguridad social; en la ley Federal del Trabajo, en su articulado, se reproducen los anteriores derechos y si bien es cierto que en esta Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su numeral 162, se establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de una prima de antigüedad, tal derecho no se encuentra plasmado como tal en el artículo 123 Constitucional, lo que nos motivó a realizar esta investigación, buscando que los Poderes de la Federación, a los que corresponde constitucionalmente, promover la iniciativa de reforma o adición a la Constitución, para que se incorpore en ella como derecho de los trabajadores, el poder disfrutar conforme a los años de servicio de una prima de antigüedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para la ejecución de este trabajo lo dividiremos en cuatro capítulos.

En el primer capítulo, trataremos los lineamientos generales, del Derecho del Trabajo, pasando por sus fuentes, las definiciones de relación y contrato de trabajo, de trabajador y patrón, los principios de Derecho del Trabajo y otros aspectos.

En nuestro segundo capítulo, analizaremos los antecedentes históricos en México, se da así un panorama global del origen y establecimiento en la Ley Federal del Trabajo de tal derecho, así como las fuentes que le dan origen.

En el capítulo tercero, nos ocuparemos del marco jurídico de este derecho, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La ley Federal del Trabajo, lo que establecen al respecto algunos Contratos Colectivos de Trabajo, fuente de origen de la prima de antigüedad y los criterios jurisprudenciales que han interpretado la norma legal, en que se establece este derecho.

Finalmente estableceremos el como y el cuando se reclama este derecho ante los Tribunales de Trabajo, los laudos dictados resolviendo respecto del reclamo de este derecho, la acción de la prescripción del ejercicio de esta acción y la tendencia actual de los poderes de la Unión respecto de este derecho, para concluir con una propuesta para que la prima de antigüedad incluímos como un derecho mas de los trabajadores, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

Para satisfacer sus necesidades el hombre, tuvo que desarrollar una actividad, que representó un esfuerzo, un trabajo, el cual con el devenir de los tiempos, tuvo que ser regulado por normas jurídicas.

1. 1 Derecho del Trabajo

El concepto de derecho del trabajo surge como se ha señalado, por la necesidad de fijar normas jurídicas que protejan una actividad humana, a través de las cuales impone a las partes que intervienen en esa relación derechos y obligaciones, buscando siempre la protección de la entidad mas débil. para que pueda hacer valer sus derechos ante el patrón en una forma eficaz.

"La palabra Derecho, proviene del latín *directas*, que significa, directo, de *dirigere*, da a entender, enderezar o alinear, proviene del vocablo *Jus*, denota derecho expresando rectitud, el proceder honrado, el anhelo de justicia y regulación equitativa de las relaciones humanas".¹

El derecho es "La reunión o el conjunto de reglas que dirigen al hombre, que lo conducen, para que viva conforme a la justicia; o el arte de lo equitativo y razonable, otro es el arte que contiene los preceptos que nos enseñan a distinguir lo justo de lo que no lo es, para que en los diferentes negocios que ocurren todos los días podamos dar a cada uno lo que es suyo. El derecho es diferente a la jurisprudencia y de la justicia. La justicia es una virtud, el derecho es la practica de esa virtud y la jurisprudencia, la ciencia de este derecho".²

¹ Enciclopedia T. IV. Reader's de México. 1993 p. 2015

² BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Trillas, México. 1961 p. 7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Derecho del trabajo, también llamado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, ha sido definido por diversas entidades y estudiosos del derecho, en los siguientes términos.

"Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical, abarca las siguientes disciplinas: La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional, el pacto sindical contrato colectivo del trabajo y el derecho de huelga. La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y función de las autoridades del trabajo. El derecho procesal del trabajo".³

El maestro Mario de la Cueva, lo define como "El nuevo derecho, es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁴

A su vez el maestro Alberto Trueba Urbina, señala que es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".⁵

Las anteriores definiciones se dirigen a dar protección al trabajador, para que reciba un trato digno, buscando un nivel de igualdad y de reciprocidad entre el trabajo que realiza y el salario que se le paga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México. Décimo primera ed. Editorial Porrúa, México 1998 p. 982.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta ed. Editorial Porrúa, México 1980 p. 85.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta ed. Editorial Porrúa, México. 1981. p. 135.

Por su parte también el maestro Alberto Briceño Ruiz, manifiesta que es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos".⁶

Otra definición establece que es "conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellos. El Derecho del Trabajo no es el conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero – patronal inspirada en la idea de la practica social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado".⁷

La Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo tercero, establece. "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Es verdad que el Derecho del Trabajo, nace para dar protección a los trabajadores, por lo que es en la ley, en donde se establecen los mínimos derechos y sus obligaciones, para poder protegerlo de los abusos del patrón, además el lugar en donde desarrolla su labor debe estar en condiciones confiables en cuanto a seguridad, salubridad y otorgarle las prestaciones de seguridad social que le corresponda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2 Fuentes del Derecho del Trabajo

Este aspecto ha sido y es motivo de grave preocupación, como lo señala el

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla, México 1935 p 24.

⁷ DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Vigésima sexta ed. Editorial Porrúa, México 1988 ps 191 y 197

Maestro Mario de la Cueva,⁸ existen excelentes estudios, sobresaliendo los de Francois Geny, Julien Bennecase, Claude du Pasquier y nuestro Maestro Eduardo Garcia Maynez, pero apenas si se trata en forma superficial el problema de las fuentes, en general de esos estudios se admite que se trasplantan los problemas del derecho civil al derecho del trabajo.

El derecho, como sabemos es el conjunto de normas de conducta, cuya característica esencial es la de imponerse impositivamente, mediante el poder coactivo del Estado, y algunos autores franceses ante la excelencia del código de Napoleón, declararon que la única fuente formal del derecho era la ley, su dogma consiste en que se creía que para resolver todos los problemas, bastaba con acudir a la ley, sin que hubiera necesidad de acudir a otras fuentes, este dogma fue paulatinamente desechado, así en el año de 1808, Kirchmann, se pronuncia con esta famosa sentencia: "Unas cuantas palabras del legislador y bibliotecas enteras se convierten en cenizas" así se demostró posteriormente que no bastaba la ley para resolver todos los problemas, con deducciones lógicas obtenidas de los códigos, ya que para resolver las lagunas que en la ley se presentaban era necesario acudir a la ayuda de otras fuentes, incluso a la actividad libre del juez, en este caso, el juez estará creando por medio de la interpretación o de la integración de la ley.

La costumbre ha jugado un papel muy importante como fuente formal del derecho, en los orígenes de todos los pueblos, así puede establecerse que todo derecho ha comenzado por ser consuetudinario, en la actualidad ha disminuido su importancia, las lagunas de la ley, se refieren menos a los problemas del pasado, cuanto a las nuevas necesidades que aparecen repentinamente, es aquí en donde la costumbre falla, por ser el derecho del paso.

⁸ Op. cita p. 349

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

7

La obligatoriedad de la costumbre deviene únicamente cuando la ley remite a ella, ya sea en forma expresa o tacita, como valor teórico de la misma, puede decirse, que si el pueblo es el titular de la soberanía, no se ve la razón de que en ejercicio de ella no pudiera crear el derecho, así para la existencia de la costumbre jurídica, el primero de sus elementos es de carácter material y consiste en la repetición de una conducta durante cierto tiempo, este elemento es común a todos los usos y convencionalismos sociales, un segundo elemento de la costumbre, es su etiqueta de norma jurídica, la Escuela Histórica exigió que la costumbre tradujera el espíritu del pueblo, fuente última de todo derecho, algunos autores han señalado, que para que una costumbre sea merecedora de la etiqueta de jurídica, es suficiente pero a la vez indispensable, que sea practicada por la colectividad, con la conciencia de que se trata de un precepto obligatorio, es decir que al faltar a ella interviene el Estado para imponerla en forma coactiva, para que un juez pueda aplicar la costumbre, es necesario que se pruebe su existencia, lo que no se necesita en tratándose del derecho positivo, el cual impone al juzgador la obligación de aplicarlo sin que sea necesario probar su existencia, esa aplicación se hace aun cuando las partes pidan su aplicación o no, la costumbre como ley, forma parte del derecho objetivo y la aplicación de éste, no está subordinado al arbitrio de las partes.

Al lado de la costumbre se colocan los usos, generalmente extendidos en materia mercantil, se ha discutido la posibilidad de establecer una diferencia entre uso y costumbre, muchos mercantilistas franceses se inclinan a confundirlos al estimar que el uso es la única costumbre que debe aplicarse por el juez.

La costumbre es una norma del derecho objetivo, que tiene la misma función que la ley, como medio de formación del derecho, los usos son elementos tácitos en los contratos y valen no como principios de derecho objetivo, sino como condiciones a las que las partes quisieran referirse. Así los usos sirvan

para interpretar los contratos o para completarlos, un valor descansa en los principios de buena fe, que deben reinar en las relaciones comerciales.

La jurisprudencia y la Doctrina como fuentes formales del derecho es una cuestión que ha sido debatida con verdadero ardor, así debe entenderse por jurisprudencia, el conjunto de tesis sustentadas en un solo sentido, por los tribunales de amparo, en tanto que por doctrina se entiende las opiniones emitidas por los autores en sus tratados, pero es necesario para que exista en una y otra, cierta uniformidad, ya que si la jurisprudencia varía constantemente y es contradictoria, o si los autores afirman puntos de vista diferentes, no será posible determinar cual de todas esas opiniones prevalece, como diferencia entre la jurisprudencia y la doctrina, se puede señalar que aquella procede de los órganos del Estado y por lo tanto representa una opinión autorizada, en tanto que la segunda procede de los particulares, teniendo únicamente a su favor el prestigio de sus autores, a favor de ella puede decirse que es más desinteresada que la jurisprudencia, pues no surge para un caso actual, sino como una especulación científica, con relación a casos pasados o futuros.

Las anteriores generalidades que hemos expuesto, sufren importantes modificaciones en el Derecho del Trabajo, particularmente en lo que se refiere a las cuestiones relativas a la jerarquía, la clasificación y la enumeración de las fuentes del derecho, así encontramos, que en el derecho del trabajo, las fuentes formales desempeñan una función diversa a la que les corresponde en el derecho civil, por lo que veremos procedimientos propios de formación de las normas. Respecto de la jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo, podemos decir, como hemos señalado, que el derecho laboral es el conjunto de garantías en beneficio de la clase trabajadora, se establecen las mínimas prestaciones que se puedan asegurar a la clase trabajadora en el desempeño de su labor, no pueden representar nunca el máximo de los derechos que puedan pretender los trabajadores. Por otra parte el derecho del

trabajo no es estático, sino todo lo contrario dinámico ya que su objeto inmediato es buscar el mejoramiento de la clase trabajadora.

El Maestro Mario de la Cueva, señala: "La Ley no priva sobre las restantes fuentes formales del derecho del trabajo, sino en tanto cuanto impida la formación de un derecho autónomo que reduzca los beneficios que la propia Ley otorga a los trabajadores, mas nada impide y, al contrario, el derecho autónomo tiene como misión mejorar, hasta donde los derechos de la clase patronal lo permitan, los beneficios conseguidos en la Ley".⁹

Una solución contraria es inadmisibile, ya que si el artículo 123 de la Constitución General y su ley reglamentaria, hubieran consignado la regulación definitiva de las relaciones obrero - patronales, habrían constituido el mejor medio de operación para la clase trabajadora, ya que el Estado habría intervenido solo una vez en beneficio de los trabajadores para abandonarlos inmediatamente después, sin posibilidad alguna de progreso. En esas condiciones, encontramos a la Ley como fuente formal del Derecho del Trabajo, el derecho del trabajo nació lentamente, como una salvación de la clase trabajadora, frente a normas que la esclavizaban, así la ley era el procedimiento mas practico y rápido para afirmar al nuevo derecho frente al antiguo, la ley era la expresión del cambio operado en la conducta del estado.

La importancia de la Ley como fuente formal del Derecho del Trabajo, es primordial, a ella se debe el progreso de éste, y si bien es cierto que algunos han encontrado en la Ley Federal del Trabajo grandes deficiencias y que a pesar de sus reformas procesales de 1980, ya la consideran como una Ley envejecida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁹ Op. cit. p. 361

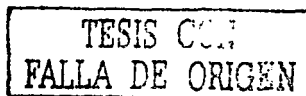
Los principios generales derivados de la Ley Federal del Trabajo, es el artículo 17, de la misma, la que los establece como fuente formal supletoria del derecho del trabajo, al establecer: "A falta de disposición expresa de la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Nuestro máximo Tribunal de justicia a señalado en múltiples ejecutorias, que el derecho común no es supletorio del derecho del trabajo, pero podemos señalar que la Corte, no ha sido congruente con esa idea, ya que en forma constante ha recurrido a los principios del derecho civil para resolver cuestiones del derecho del trabajo.

En cuanto se refiere al derecho internacional, como fuente del derecho del trabajo, debe señalarse que el artículo 17, de la Ley Federal del Trabajo, no hace referencia alguna y que es el artículo 33 de la Constitución el que otorga fuerza obligatoria a los tratados internacionales que fueren aprobados por el Senado, por lo tanto los trabajadores pueden solicitar el cumplimiento de las convenciones, que hubieren sido ratificadas por México en lo que les sean favorables.

En lo que se refiere a la costumbre y los usos como fuentes del derecho del trabajo, debe de decirse que como lo señala el Maestro Mario de la Cueva,¹⁰ que no es posible distinguir entre la costumbre y el uso, la razón fundamental de esta confusión, estriba en que una parte considerable del derecho del trabajo constituye una relación tipo, ya que aquí la voluntad de las partes se encuentran sometidas a la Ley, que el uso tiene como función integrar o interpretar un

¹⁰ Op. cit. p. 374



contrato, función que no puede quedar sometida a la voluntad de las contratantes, ya que el derecho del trabajo esta constituido por normas impositivas. La confusión entre uso y costumbre late en la doctrina y en la jurisprudencia mexicana, para la validez del uso o la costumbre como fuentes del derecho del trabajo, se debe de considerar que la costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación, como elementos integrantes de las entidades o medios para lograr la interpretación de las mismas. En cuanto al contrato colectivo como fuente fundamental del derecho del trabajo, la opinión mas aceptada es que constituye una fuente formal del derecho del trabajo, esta seria la primera fuente autónoma, ya que las otras que se han visto son comunes de derecho civil, tal punto de vista es sostenido por múltiples autores europeos, principalmente españoles, franceses y alemanes, así se han definido al contrato de trabajo como "el pacto que celebran un grupo de trabajadores y otro de patrones, para fijar las bases conforme a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales de trabajo", así se puede establecer que fija las normas para la celebración de futuros contratos, lo anterior también es aplicable a los contratos ley, y su distinción con los contratos colectivos de trabajo, estriba en que el primero se aplica en una zona económica o en toda la republica, para una rama determinada de industria.

En cuanto se refiere a las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, puede decirse que existen dos interpretaciones del artículo 123 Constitucional, en cuanto a las funciones que les corresponden a las autoridades de trabajo, al legislador ordinario y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el primero cuando dicta la ley ordenes de trabajo y la segunda, cuando emite una sentencia colectiva. El artículo 123, descansa en los principios del intervencionismo del Estado y por lo tanto, como ya se ha señalado, que no es concebible que el Estado hubiera intervenido una sola vez, para después convertirse en simple abstencionista, posición natural del Estado liberal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la ejecución del Derecho del Trabajo por medio de la actividad legislativa del Estado, tiene algunos límites, en primer lugar no podrán destruir ni variar el orden político del estado, la Constitución como ley fundamental es intocable para toda autoridad, por lo tanto el derecho del trabajo, forma parte de la Constitución y únicamente puede moverse en los límites que la propia Constitución señala, ir mas allá significaría la destrucción del derecho del trabajo.

Un segundo límite, se refiere a las autoridades del trabajo y consiste en las garantías individuales, ya que no se puede ignorar a estos, que constituyen el sistema vertical de toda constitución.

Como tercer límite, se encuentra el derecho de propiedad, y así encontramos que el artículo 123 fracción XVIII, Constitucional, habla de los aspectos del capital, tal reconocimiento al derecho de propiedad y como tal, resulta ser un límite para el Derecho del Trabajo, en cuanto a la creación de éste.

1. 3 Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo

Definición de trabajo (etimológica. Legal y conceptual)

- Etimológica. – Son diversas las opiniones de los autores en cuanto a la procedencia del termino "trabajo", ya que algunos señalan que deriva del latín: *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues el trabajo conlleva a un esfuerzo ya sea físico o mental.

Otros autores sostienen que "trabajo", deriva del griego: *thlibo*, que se traduce en apretar, oprimir, afligir.

Una tercer corriente ve la raíz de la palabra trabajo en el latín: *laborare* o *labrare*, que quiere decir labrar la tierra.

Así, en italiano se le conoce como *travaglio*, en francés: *traquail*; en portugués: *trabalho*, en alemán: *arbeit*; en inglés: *labor* y *work*, etc.

Sin embargo el concepto del trabajo ha evolucionado y hoy el trabajo, ya sea individual o colectivo, es intrascendente e irrelevante si no se une o combina con otros esfuerzos.¹¹

- Legal. – Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, párrafo segundo, nos dice: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

En cuanto a esta disposición podríamos hacer varias apreciaciones tales como que, cualquier trabajo material, el mas sencillo, el mas simple requiere de cierta actividad intelectual y el trabajo intelectual el mas profundo, siempre requerirá del auxilio del trabajo material; sin embargo no es materia de este trabajo hacer un estudio exhaustivo de este concepto.

- Conceptual. – La idea y el concepto del trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, así como el tener en cuenta tanto su reparación en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele.

Por lo tanto podremos dar una definición de trabajo: es toda actividad o esfuerzo realizado por el hombre con el objeto de obtener sus satisfactorios y

¹¹ SANCHEZ ALVARADO Alfredo Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I, México 1967.
p 23

que resulta tutelado por el Estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

Relación de Trabajo.

Definición de relación de trabajo (legal y conceptual).

- Legal. – El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo, define la relación de trabajo diciendo:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

De la anterior definición, podemos obtener los siguientes elementos:

- o Acuerdo de voluntades (que no determina el nacimiento de derechos y obligaciones).
 - o Prestación de un trabajo personal.
 - o Relación de subordinación
 - o Retribución económica.
-
- Conceptual. – Podríamos referirnos a las múltiples definiciones que la doctrina ha dado respecto de la relación de trabajo, pero consideramos que ese podría ser un tema completo de tesis, así en el presente trabajo tan solo nos referiremos al ilustre Maestro Don Mario de la Cueva, en relación a este concepto y su definición nos expresa:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se creó entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera

que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias".¹²

La subordinación jurídica.

Definición de subordinación jurídica (legal y doctrinal).

- Legal. – Aunque no existe en la Ley Federal del Trabajo, un artículo que expresamente nos defina lo que es la subordinación jurídica, el artículo 134 fracción III, de la ley en cita, nos dice: Artículo 134. "Son obligaciones de los trabajadores", fracción III "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Como se observa, el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa.

- Doctrinal. – La subordinación jurídica es un elemento mas del contrato de trabajo y de la relación de trabajo y su signo distintivo de otro tipo de contratos y de relaciones jurídicas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido a la subordinación como "SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción

¹² DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Onceava ed. Editorial Porrúa, México 1988 p 185

III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. – Apéndice 1917 – 1985. Pagina 267, Quinta parte tesis 297.

Así la subordinación es el poder jurídico de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador en cuanto al trabajo contratado.

Contrato de trabajo

Definición de Contrato de trabajo (legal y conceptual)

- Legal. – La Ley Federal del trabajo, en el artículo 20, párrafo segundo establece que: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Como podemos ver la ley contempla ciertos elementos en esta definición.

- o Un acuerdo de voluntades
 - o Una prestación de servicios personales
 - o Una relación de subordinación
 - o Una retribución económica
- Conceptual. – En Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y el trabajador (figuras que se estudiarán mas adelante), para la prestación de los servicios de este, teniendo la obligación de pagarle un determinado salario.¹³

¹³ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 16a ed Editorial Porrúa. México 1990 p. 291.

Así el convenio es el punto de partida del Derecho Laboral, el cual, una vez tipificado se encuentra dentro del ámbito del Derecho del Trabajo y se aplican los ordenamientos de esta disciplina.

1. 4 Sujetos de la Relación de Trabajo

Como hemos podido ver en los antecedentes, los sujetos esenciales de un contrato o de una relación de trabajo son propiamente el patrón y el trabajador, de los cuales daremos algunas definiciones por diferentes conceptos.

1. 4. 1 Trabajador

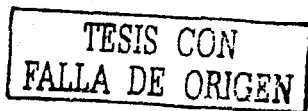
Concepto de Trabajador (doctrinal y legal).

- Doctrinal. – En términos genéricos trabajador es aquel que presta el servicio y aquí se incluyen las especies: obrero, empleado, doméstico, artesano, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, alto empleado de una empresa, profesionalista.

En cuanto al sexo del trabajador no existe diferencia alguna, ya que nuestra carta magna en su artículo 4°, dispone "el varón y la mujer son iguales ante la ley".

Aunque existen diversas definiciones de trabajador son muy parecidas entre sí, por lo que seleccionaremos la del maestro Sánchez Alvarado: "trabajador es toda persona física que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁴

¹⁴ SANCHEZ ALVARADO Alfredo Op cit p. 291



- Legal. – El artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo subordinado".

Esta definición nos señala como elementos:

- o El trabajador siempre será una persona física
- o Presta un servicio a otra, física o moral
- o El servicio ha de ser personal
- o Servicio subordinado.

1. 4. 2 Patrón

Concepto de patrón (doctrinal y legal)

- Doctrinal. – La palabra patrón tiene su raíz etimológica en el latín "*pater onus*" que significa carga o cargo del padre. Era el nombre con que se significaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

Así el término patrón "parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios" ¹⁵

La doctrina ha definido al patrón como "la persona física o jurídica (moral), quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero el que trabaja en su beneficio mediante retribución". ¹⁶

¹⁵ BRISEÑO RUIZ, Alberto Op. cit. p. 154

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava ed. Editorial Porrúa, México 1991. p. 481.

- Legal. — La ley Federal del Trabajo, contiene en su artículo 10°, una definición simple del concepto "patrón".

"Patrón es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El inconveniente de esta definición sería la palabra "utiliza", ya que se le podría dar una traducción equivocada.

1. 5 Principios del Derecho del Trabajo

El tema de los principios, en cualquier rama del Derecho, por su aspecto filosófico, reviste una gran importancia, ya que son ellos, los que van a servir de base, para la constitución de la disciplina de que se trate, así en lo que corresponde al Derecho del Trabajo, vamos a considerar lo siguiente:

EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES

Esta idea surge en la IX Conferencia Internacional Americana, en donde la Delegación de México, obtiene que se incluyan en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, un capítulo referente a lo que se llamó "normas sociales", en el que se estableció la decisión de los estados de "lograr condiciones justas y humanas de la vida para toda su población", así lo expone el Maestro Mario de la Cueva,¹⁷ señalando además que la carta en mención y sus reformas, fueron ratificadas por el Senado, razón por la que en los términos de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando se elaboró el proyecto de la ley Federal del Trabajo de 1970, ya era derecho vigente en nuestro país, quedando idénticos tanto el texto internacional como el artículo 3° de la citada ley.

¹⁷ Op. cita p.p.

Lo anterior resulta un enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad ni esta contra aquél, es un cambio total del trato filosófico de tal actitud, ya que en el cumplimiento de su deber y en el ejercicio del derecho de trabajo, los hombres no estarían solos, sino que los estados tendrían la obligación de legislar respecto de tal derecho social, para garantizar al hombre una vida decorosa actual y futura, legislación que haría realidad la justicia social.

EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD.

Los derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador, tienen como fin la realización del máximo de la libertad para el trabajo, deben de considerarse en el orden anotado, ya que los segundos no pueden existir sin los primeros.

Este principio fue reconocido desde nuestra Constitución Política de 1857, y de ahí pasó al artículo 4° de la Constitución de 1917, en el que se expresa "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.....", así encontramos el primer aspecto de la libertad, el que consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode.

La libertad de trabajo que surge en el año de 1793, durante la revolución francesa, rompe totalmente con el sistema corporativo, ya que este derecho es garantizado por la propia norma constitucional, a través de la cual el estado tutela el derecho de libertad de los hombres de elegir la actividad laboral que mas les satisfaga, por lo que no se puede aceptar contrato, pacto o convenio que atente contra la libertad laboral del hombre; ya que tal concepto no puede sufrir restricción alguna respecto de la libertad de trabajo, concepto intocable, ya que la persona no es un objeto enajenable.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN****EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

Este principio y el de la libertad, como lo señala, el maestro Mario de la Cueva, "marchan por los caminos del derecho del trabajo, como dos hermanos tomados de la mano", abunda en otra idea al establecer "que la igualdad sin libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella". Así, en el devenir histórico de las luchas obreras, una de las principales metas buscadas por los trabajadores fue la conquista de las libertades de asociación, negociación y contratación colectivas y de huelga, pero al penetrar en los detalles se puede encontrar que un propósito quizá mas importante que los anteriores, fue el de la igualdad de los derechos del trabajo con los del capital; sin embargo este principio surge en mayor importancia en las condiciones de trabajo.

El constituyente de 1917, captó el problema, pero centró su atención en el salario, ya que en el párrafo séptimo de la declaración de dijo: "para trabajo igual debe corresponder salario igual", esta idea es reproducida en el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo de 1970; entendió la trascendencia de este principio e hizo de él uno de los motores del derecho del trabajo, el que puede enunciarse como el principio de "la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, en lo concerniente al trabajo", de ahí se explica el párrafo segundo del artículo 3° de la Ley Federal del trabajo de 1970, en el que se establece: "No podrá establecerse distinción entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social", redunda en este principio en el artículo 56 de la citada Ley, en el que se hace referencia en todas las condiciones de trabajo, señalando que "Deberán ser iguales para trabajo igual".

EL PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD.

Este principio es originario del derecho civil, el cual lo monopolizó y si bien es cierto que las ideas expuestas por los grandes maestros de Francia y de

nuestro país, una fuerza de las ideas y la belleza de sus exposiciones, pero en el transcurso de los tiempos, las ideas civilistas pasaron a formar parte de la historia.

En el derecho civil, el término responsabilidad, sirve para establecer de una forma general, la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra; y la doctrina de la responsabilidad, establece que persona y en que circunstancias, están obligados a la reparación. El maestro Mario de la Cueva, expone en su Derecho Mexicano del Trabajo que "Los siglos que corren desde el Derecho romano encontraron una expresión final y suprema en el artículo 1382 del Código de Napoleón: Todo hecho del hombre que causa un daño a otro, obliga a aquel cuya culpa se produjo a su reparación".

En cuanto a los elementos de la responsabilidad, se pueden considerar los siguientes: el primero es un hecho del hombre, el segundo es el daño o perjuicio causado; el tercero es la violación de un derecho ajeno, el cuarto es la noción de la culpa y el quinto elemento son las fuentes de la responsabilidad.

Entrar al detalle de los elementos señalados no es el objeto de este trabajo, por lo que solo nos permitimos enunciarlos.

1. 6 La Estabilidad en el Empleo

El Derecho del Trabajo es un estatuto jurídico inconcluso, constantemente plantea nuevos programas y exige la creación de instituciones adecuadas para darle solución a los problemas que surgen.

En el pasado los grandes temas del derecho individual de trabajo, fueron por una parte la limitación de la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones, elementos cuyo fin es proteger la vida y la salud de los trabajadores y por otro

lado la obtención de salarios tanto mínimos como profesionales, verdaderamente remuneradores.

A partir del inicio de la posguerra de la última conflagración mundial, se ha iniciado una nueva lucha, por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, este puede considerarse el problema actual del derecho del trabajo, cuando constantemente vemos cierres de centros de trabajo, tanto en las grandes industrias, como la automotriz, como en los pequeños talleres y los mismos Bancos, al fusionarse con instituciones extranjeras, han procedido al despido de algunos cientos de trabajadores.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un problema de actualidad en el Derecho del Trabajo, ya que es un supuesto para la realización de la seguridad social, si el hombre tiene el deber pero también el derecho a trabajar, si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita una existencia en armonía con la dignidad de persona humana, y si en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de dar al trabajador los recursos necesarios para la subsistencia, nos parece sin duda alguna que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social.

Podemos decir, como lo señala el Maestro Mario de la Cueva,¹⁸ que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos tiene dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución, la primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión de las relaciones de trabajo, si estas causas se refieren a los trabajadores pueden ser, el incumplimiento de sus

¹⁸ Op. cit. p p 755

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligaciones, y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnicos o económicos, implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad, en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente enojosa, en primer lugar que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo termino, que la sociedad se vea obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo, una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

Es el derecho mexicano del trabajo, la primera legislación de Europa y América, que procuró rehacer en forma integra la problemática de la permanencia de las relaciones de trabajo, esto a pesar de la constante actividad en contra de este principio, generada por la Suprema Corte de Justicia, la que se ha empeñado en destruir este principio.

Creemos junto con el Maestro Mario de la Cueva, que la acción de asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa, es benéfico para ambos, ya que al saber el trabajador que su empleo está asegurado, pondrá su mejor esfuerzo para emplear en el trabajo encomendado, sin preocupación alguna, lo que con toda seguridad le permitirá lograr substanciales aumentos en su salario debido a los ascensos que le serán otorgados, ya que el trabajador que no tiene una permanencia asegurada en su empleo, difícilmente prestará un servicio eficiente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el derecho mexicano, se ha garantizado la permanencia del trabajador en la empresa, se respeta el principio de libertad, así lo observamos en el artículo 5° Constitucional, que se ve reproducido en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el trabajador no puede obligarse a prestar servicios por un tiempo mayor de un año, preceptos que aseguran la libertad del trabajador, con el fin de que pueda dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin largas esperas y sin preocupaciones por responsabilidades de carácter civil.

Como excepciones a la permanencia o estabilidad de los trabajadores, podemos enunciar: la relación de trabajo por obra determinada, que es la mas importante de las excepciones, que surge principalmente en la industria de la construcción, pero para su validez, debe de hacerse constar por escrito.

La segunda excepción es la relación de trabajo, a precio alzado, podríamos decir que se confunde con la anterior excepción, pero no es así, ya que en ésta el salario se fija por día, semana o mes y en aquella, se estipula el salario en una cantidad global, que será la única restricción que recibirá el trabajador, esta forma de relación de trabajo es diferente al contrato de obra a precio alzado, regida por el derecho civil y que es aquel en que el operario no solo aporta su trabajo, sino que además los materiales y por esta circunstancia adquiere los riesgos de la construcción.

La relación de trabajo a plazo fijo, esta excepción para su validez, como lo estipula la fracción I, del artículo 37, de la ley Federal del Trabajo, solo podrá pactarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, creemos, que bastaría con pactarse una relación de trabajo por obra determinada y se acabaría el problema.

Una ultima excepción, es la relación de trabajo para la explotación minera, que se da en la industria minera principalmente, en minas que no tengan reservas

de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, lo que se justifica considerando lo aleatorio de esta actividad.

A manera de simple señalamiento, vamos a señalar y trataremos de establecer las diferencias existentes entre trabajador eventual y de planta, esta problemática ha sido resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar tales cuestiones estableciendo, que por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa, de lo anterior deducimos dos elementos, necesidad y permanencia, que nos van a servir para definir al trabajador de planta y por el contrario, faltando alguno de los elementos enunciados, el trabajo será eventual.

Consideramos importante, señalar la existencia de trabajos de temporada, actividad que se da esencialmente en la agricultura, en que los trabajos se realizan únicamente en determinada estación del año, otra actividad podría ser la artística, referida en los teatros, o la de los centros vacacionales, en que es la época que se llama "alta" contratan mas trabajadores, para atender la gran afluencia turística, por su importancia no podemos dejar de advertir, la actividad de la industria azucarera, en la que se consideran dos periodos, el de zafra de azúcar, de alcohol y similares y el de preparación o reparación tanto de la tierra como de la maquinaria, lo que ha dado lugar a que surjan tres categorías trabajadores, titulares de planta, o permanentes, titulares de planta temporales y eventuales.

1. 7 Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo surgen por el contrato o relación de trabajo, son las que van a marcar el como y cuando se va a cumplir con el trabajo contratado, pero nunca podrán ser inferiores a las que establece la Ley, sobresalen por su importancia las siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA JORNADA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, la define en los siguientes términos: "Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

La duración de la jornada se fijará por acuerdo del patrón y del trabajador, se cuidará de que la misma no sea excedente a las máximas legales, pero se pueden repartir las horas de labor; con el objeto de permitir que el trabajador pueda disfrutar del descanso del sábado y del domingo.

Cierto es que las grandes aspiraciones de los trabajadores en todo el mundo han sido la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de sus salarios, ya que la organización corporativa de la edad media, enunció un principio de la reglamentación de la jornada, ya que excesivamente larga, pues duraba de sol a sol y fue únicamente en los trabajos mineros, en donde se logro alguna reducción pero sin control alguno.

Nuestro pais puede estar orgulloso de tener una de las leyes de trabajo mas avanzadas del mundo.

La fracción primera del articulo 123, fija en ocho horas el máximo de la jornada diurna y la fracción segunda en siete de la nocturna, lo anterior tiene como explicación que el trabajo de noche representa mayor tensión en el trabajador, son los artículos 58 y 61, de la Ley Federal del Trabajo, los que reglamentan los preceptos constitucionales antes anotados, dando lugar asi a tres jornadas, ya que se agrega la mixta, que es aquella que comprende periodos de tiempo de la diurna y nocturna.

Si bien es cierto que de lo anterior se deduce que la jornada mixta, no se encuentra establecida en el artículo 123 Constitucional, sin embargo se

considera que su inclusión no vulnera el marco constitucional, ya que concuerda con la realidad, toda vez que es frecuente que se inicien labores antes de las veinte horas para concluir las después, sin que se pueda definir con claridad, si esa jornada es diurna o nocturna.

Como hemos señalado en antecedentes, es en cada contrato individual o colectivo de trabajo, en donde debe fijarse la duración de la jornada, así lo dispone el artículo 25 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose deducir del texto del numeral antes mencionado, que la idea del legislador a ese respecto fue la de que se estableciera la jornada laboral sin rebasar el máximo de ocho horas diarias, es en la propia Ley, en donde se señalan las excepciones, como el caso a que se refiere el artículo 59 de la Ley Laboral.

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS.

En todas las legislaciones se establece un descanso semanal y algunos días del año que se han considerado como festivos, de duelo o conmemorativos, esto debido fundamentalmente a que el trabajo continuo produce fatiga y aburrimiento.

Históricamente la condición del descanso semanal, se origina a virtud de una cuestión religiosa, ya que la Iglesia Católica, mayoritaria en esos tiempos pugna siempre por que se concediera a los trabajadores como día de descanso el domingo, ya que ello permitiría la asistencia a las ceremonias que se llevan a cabo en ese día, esa práctica se terminó como lo señala el maestro Mario de la Cueva, en virtud de la presencia del individualismo del siglo antepasado, por lo que ahora los motivos que han llevado a las legislaciones a establecerlo no son ya de carácter religioso.

Debe señalarse, que la Constitución no establece ni podía hacerlo, el día en que debe tener lugar el descanso, ya que las necesidades de la industria y del

comercio, requieren de una solución flexible, así se encuentra en el artículo 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, establecido que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro y que si los reglamentos de esta Ley, se procurará que el día de descanso semanal, sea el domingo y que los trabajadores que prestan servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

De lo anterior se deduce que la institución del día de descanso semanal, va acompañado de la obligación de pagar el salario correspondiente a ese día, sin que sea lícito privar al trabajador de la percepción del salario, bajo el argumento de que no trabajó seis días a la semana, ya que a ese respecto se debe de considerar que el descanso es cuando menos de un día, ya que el trabajador cuenta para sus gastos con dicha percepción.

Respecto del descanso obligatorio, se debe considerar, que es aquel que se concede a los trabajadores en determinados días del año, con el fin de que puedan conmemorar ciertos acontecimientos históricos, las normas se encuentran establecidas en el artículo 74, de la Ley Federal del Trabajo, debe de considerarse que la finalidad de este asueto es distinta a la del descanso semanal, ya que este tiene como fin el de recuperar las energías y aquel el de conmemorar algunos acontecimientos históricos, como son la proclamación de la independencia, los sucesos de los mártires de Chicago, y en los contratos colectivos de trabajo, se ha logrado la superación del número de estos días, agregándose algunas fiestas de carácter religioso.

Respecto a la remuneración de los días de descanso obligatorios, el pago debe ser íntegro, y si este coincide con uno de descanso semanal, solo se pagara un salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el caso de que el patrón no conceda el día de descanso obligatorio deberá de pagar a razón de un salario doble.

VACACIONES.



Las vacaciones en cuanto a su concesión responden a un fundamento semejante al descanso semanal, ya que el fin principal de ellas, es permitir al trabajador compense el desgaste de sus energías, lo que no se logra en forma íntegra con el descanso semanal.

Lo anterior ha merecido la atención de organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a su duración, las vacaciones serán de seis días, por el primer año aumentando dos días por cada año hasta llegar a doce y después del cuarto año, el periodo vacacional se aumentara en dos días por cada cinco años de servicio, así lo establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Una institución nueva en la Ley Federal del Trabajo, es la prima vacacional, la que consiste en el pago del 25% de los salarios que se paguen por vacaciones, a través de la contratación colectiva, se logran mayores porcentajes, así se esta detectando.

SALARIO.

Esta condición de trabajo, estimamos que es la fundamental en una relación, laboral, ya que es el medio en virtud del cual los trabajadores van a lograr los

satisfactorios para atender las necesidades de vivienda, vestido y alimentación de sus familias.

La dependencia económica que surge del trabajador respecto del patrón, es uno de los elementos distintivos de la relación de trabajo igualmente se ha señalado que el salario debe de garantizar un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Muchas han sido las denominaciones que se han dado a la percepción que se cubre al trabajador como contraprestación de sus servicios, las mas generalizadas han sido salario, sueldo y jornal, refiriéndose las dos ultimas a la periodicidad con que se hace el pago por mes o por día, respectivamente, pero el termino salario es actualmente el mas aceptado.

En cuanto a la forma del salario únicamente mencionaremos las tradicionales, salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, esta última también se le conoce como salario a destajo, entrar al estudio específico de ellas, no es el objeto entre trabajo, así que baste solo enunciarlas.

En cuanto al contenido o la conformación del salario, se entiende que el mismo se integra por la cuota diaria y prestaciones complementarias, así el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

De lo anterior se deduce que las regulaciones respecto a la integración del salario, tienen una doble finalidad, conseguir que los trabajadores obtengan un salario que compense en forma efectiva el servicio prestado y garantizar la percepción real del salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Varias son las medidas tendientes a dar protección al salario, entre las que destacan, la igualdad, que consiste en que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, así lo dispone la fracción VII, del apartado "A", del artículo 123, Constitucional, el anterior principio se encuentra también en el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo.

Otras protecciones del salario que trasciende en protección para el trabajador, es la garantía de que éste reciba personalmente su salario, que se cubra en moneda de curso legal, se prohíbe su pago en tiendas de raya, que no sea objeto de compensación alguna, la prohibición de imponer multa a los trabajadores y en cuanto a los descansos, solo se autorizan hasta el 30% por deudas contraídas, por pago de rentas, por abonos por concepto de vivienda, para constitución de cooperativas, pensiones alimenticias, pagos de cuotas sindicales, además se establece la prohibición de que los salarios sean embargados, salvo por pensiones alimenticias, decretados por autoridad judicial competente, solo por esta causa los patrones estarán obligados a cumplir una orden de retención o de descuento.

1. 8 Prima de Antigüedad.

Este derecho de los trabajadores, fue el motivo que nos empujó a la realización de este trabajo, si bien es cierto que es una figura nueva en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como se señalará mas adelante, tuvo su origen en los contratos colectivos de trabajo, como un reconocimiento a la permanencia de los trabajadores en el desempeño de su labor.

Fue objeto desde su aparición de la atención de diversos Maestros de Derecho, como lo señalaremos mas adelante, este derecho deviene de la conjugación de grandes personalidades en el ámbito Universitario, así como del Poder Judicial Federal, sobresalen Don Salomón González Blanco, el Maestro Mario de la Cueva, ex ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Lic. Ramiro

Lozano, ex Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el Lic. Alfonso López Aparicio, ex Presidente Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ex ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En cuanto a su definición, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 162, y el artículo 5º Transitorio de la citada Ley, son omisos a ese respecto y es en el desarrollo de este trabajo, en donde encontraremos algunas definiciones que han sido propuestas por algunos tratadistas.

Llama la atención, que este derecho a diferencia de otros, no se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

1. 9 Contrato Colectivo.

El contrato colectivo podemos decir que es la institución central del derecho colectivo del trabajo, su origen lo podemos encontrar en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional su importancia es grande, desde su inicio hasta estos principios del siglo XXI, en su aparición provocó que fuera rechazado por los empresarios y algunos profesores de derecho civil, pretendieron negar su validez, pero se impuso lentamente.¹⁹

El contrato colectivo de trabajo ha sido un pacto entre la comunidad obrera y una o varias empresas en los años inmediatamente anteriores a la Segunda Guerra Mundial, en Francia ya se puede distinguir dos figuras diversas de contratos colectivos, el propiamente contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato ley, al que también podemos llamar contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama

¹⁹ Op. cit. tomo II p. 465

determinada de la industria, ya sea en todo el país o solo en una región económica o geográfica.

En lo que se refiere a México, encontramos que esta figura del contrato colectivo hizo su aparición en la legislación anterior a 1917, no encontramos nada en las leyes de trabajo de Jalisco y Veracruz, el proyecto Zubaran, reproduce las ideas de algunos proyectos franceses y derivó más tarde en la ley del Estado de Coahuila; la legislación de Yucatán fue la más completa de todas y su influencia se hizo notar en los Estados del Sur, aun después de promulgada la constitución de 1917, nuestro artículo 123 constitucional, no contiene una referencia expresa del contrato colectivo de trabajo, algunos señalan esto como un descuido del legislador, pero lo más probable es que se le hubiera considerado en esos años, como uno de tantos contratos de trabajo.

La condición del contrato colectivo de trabajo en las leyes de los estados posteriores a 1917, es variable, la mayoría de esas leyes son deficientes, lo que se explica en razón de que ni la doctrina extranjera ni la práctica mexicana habían alcanzado el grado actual de madurez, aunque algunas leyes sí significaron un progreso y prepararon la legislación posterior.

El constituyente mexicano, como lo señalamos anteriormente, no mencionó al contrato colectivo de trabajo, en el artículo 123, sin embargo consideramos, como lo expone el Maestro Mario de la Cueva, que en la fracción XVI, del citado numeral, al reconocerse el derecho de asociación profesional se está reconociendo la existencia del contrato colectivo de trabajo, ya que este instrumento, va a ser el medio por el cual aquello va a lograr mejores condiciones de trabajo, para los trabajadores, sirve de apoyo a lo anterior la disposición contenida en la fracción XVIII, del citado artículo 123, constitucional, al señalar que las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, tal equilibrio, traducido en reglas,

van a fijar lo correspondiente al trabajo en el proceso de la producción, las que se establecerán en el contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a los caracteres del contrato colectivo de trabajo, sabemos que este es un continente y un contenido, pero debemos señalar que su existencia supone la de algunos caracteres o elementos, son maneras especiales de ser de la institución y le son de utilidad para darle una fisonomía particular en el derecho mexicano, sobresalen el de que el contrato colectivo de trabajo solo puede celebrarse por un sindicato obrero, que la celebración del contrato colectivo de trabajo es obligación del empresario, se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es, por lo tanto un contrato de empresa, es además una fuente autónoma de derecho objetivo, así considerando lo antes expuesto estamos en posibilidad, de establecer la siguiente definición de contrato colectivo: El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o estas en forma aislada, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio.²⁰

El artículo 386 de la ley Federal del Trabajo vigente, establece: " contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

Como se puede ver, de la definición del Maestro Mario de la Cueva y de la definición legal, coinciden en lo esencial.

En cuanto a las formas de termino de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, el artículo 401, de la Ley Laboral vigente establece: "El contrato

²⁰ Op. cit. p. 632

colectivo de trabajo termina: I.- por mutuo consentimiento; II.- por terminación de la obra; y III.- en los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Por lo que se refiere a lo dispuesto en la parte inicial de la fracción III, del numeral 401, de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 434 de la misma, dispone: "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 V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1 Las propuestas de la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo, de 1970.

A partir del año de 1967, se formó una Comisión que fue integrándose paulatinamente con prestigiosos juristas como es el caso de Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, la cual se encargó de llevar a cabo los estudios necesarios para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931. En 1969, la citada Comisión presentó al Congreso de la Unión, a través del entonces señor Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el proyecto de reforma respectivo, en el se consideraban temas muy interesantes que favorecían a los trabajadores mexicanos, como es el caso del aguinaldo anual, del fondo de ahorro, de la regulación de la prima de antigüedad, del incremento del periodo vacacional y de la facilitación por parte del patrón de vivienda decorosa e higiénica. El veintitrés de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve es publicada, en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo, misma que entra en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta.

De entre los diversos temas señalados en el párrafo anterior se escogió el de la Prima de Antigüedad para elaborar esta tesis, ya que se considera que es importante conocer su procedencia, así como su regulación y su adecuado manejo durante el tiempo que perdure la relación de trabajo entre empleado y patrón.

La prima de antigüedad, según el concepto que da el licenciado Francisco Ramírez Fonseca, es: "...la suma de dinero que recibe el trabajador de planta

cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales, suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad, y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior. . ." ²¹

La idea de la prima de antigüedad proviene de un estudio minucioso que se hizo al clausulado de numerosos e importantes contratos colectivos de trabajo mexicanos en los que, con anterioridad a la Ley Laboral de 1970, se había introducido una nueva prestación económica a favor de su personal, cuyo principal fundamento consistía en reconocer los años laborados a la empresa, por cada uno de sus empleados.

Como se comenta, la antigüedad era un requisito significativo en esos contratos colectivos, ya que también en el caso de existir la necesidad de cubrir alguna plaza vacante o de nueva creación, se tomaban en consideración los años de servicios prestados por el trabajador a la empresa, para resolver a favor de éste. Esto se hacía con el fin de que los derechos de preferencia y de ascenso que todo trabajador debía tener en una relación de trabajo, estuvieran fundamentados en la justicia social, esto es, obtener beneficios nuevos en la medida en que lo permitiera el desarrollo de la industria.

La exposición de motivos relacionada con la prima de antigüedad menciona las características generales que ésta debe tener y la considera como una prestación derivada por el simple transcurso del tiempo de la relación laboral, resultando un derecho independiente de cualquier otra prestación, por lo cual la

²¹ RAMÍREZ FONSECA Francisco, La Prima de Antigüedad 4ª edición, Ed. PAC México 1981 p. 37

prima de antigüedad no está sujeta a las condiciones de las prestaciones sociales que se fundamentan en los riesgos que pueda sufrir el trabajador.

Enseguida se transcribe parte del texto a la Exposición de Motivos que fundamenta la propuesta hecha al Congreso de la Unión respecto al tema que nos ocupa;

Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el c. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

Exposición de motivos

XII. Derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

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 que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un monto 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

corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgos; 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...²²

El proyecto de la Nueva Ley Federal de Trabajo que se incluía en la Iniciativa antes mencionada fue objeto de diversas modificaciones al ser analizado por el Congreso de la Unión.

Como se observa enseguida, el texto propuesto como artículo 162, referido a la prima de antigüedad, no fue modificado, excepto por la adición de las palabras "Asimismo se pagará", en la parte correspondiente a la fracción III;

EL PROYECTO DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

LA LEY DEL TRABAJO VIGENTE

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²² NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ediciones Andrade, S.A., México 1970. p.p. 22 y 23

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 pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, quince años de servicio por lo menos, 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:

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 pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio 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:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.

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 ²³

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.

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 ²³

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se verá en el numeral 2.1 de esta tesis, también, a sugerencia de la Cámara de Diputados, se insertó a la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente vigente, el artículo 5º Transitorio que tiene relación directa con el artículo 162 de la propia Ley Laboral

2.2 Naturaleza Jurídica de La Prima de Antigüedad

La prima de antigüedad, una prestación derivada del solo transcurso del tiempo de la relación laboral.

²³ Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados 12 de diciembre de 1968 p.43

Tal como lo fundamenta la Exposición de Motivos antes mencionada, la prima de antigüedad es una prestación económica que se deriva del solo transcurso del tiempo de una relación laboral existente entre trabajador y patrón, con características exclusivas, que la hacen independiente de cualquier tipo de prestación de seguridad social, como es el caso de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su actividad laboral.

La prima de antigüedad es un logro alcanzado por los trabajadores, para los trabajadores mismos. Ello fue posible después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de lo que se había venido pactando en importantes contratos colectivos de trabajo registrados ante las autoridades laborales, a nivel nacional y después de haberse discutido ampliamente con la Comisión patronal. En dichos contratos se otorgaba, entre otras instituciones, un beneficio económico a sus trabajadores, tomando en consideración la antigüedad que cada uno de ellos tenía en la empresa.

Esta prestación se instituyó, a beneficio de la clase trabajadora, a partir de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de mayo de 1970, misma que señala sus características y aplicación óptima, cuya única condición es tomar en cuenta la antigüedad que el prestador de servicios tiene en la relación de trabajo.

El maestro Néstor de Buen la considera como "prestación sui generis, legal, condicionada, de importe limitado."²⁴ Esto significa que la prima de antigüedad se caracteriza por sí misma, es única en su género, ya que su fundamento es completamente distinto a las demás prestaciones económicas otorgadas al trabajador; está regulada por la Ley Laboral; para efectuar su pago debe cumplir con ciertas condiciones que la propia ley establece, y para calcular su

²⁴ DE BUEN LOZANO Néstor Derecho del Trabajo T II 5ª edición. Ed. Porrúa México 1990 p. 330

monto se hará sobre la base de 12 días por cada año de servicios prestados a la empresa o establecimiento.

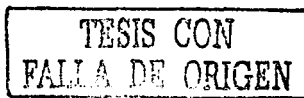
2. 3 La antigüedad y el trabajo como fuentes del derecho del trabajador para detentar tal concepto.

Antes de avocarnos al tema principal de esta tesis, es necesario, abordar el concepto de antigüedad en el trabajo, conocer su definición, la forma como se determina el tiempo laborado por cada trabajador en una empresa determinada y la importancia que tiene su aplicación en los derechos derivados de ella.

La antigüedad es el tiempo transcurrido desde el primer día en que se obtiene un empleo en una empresa, hasta que se disuelve la relación laboral entre trabajador y patrón. No es susceptible de que el patrón la interrumpa sin fundamento legal ni de que reinicie su cómputo cada año. Los trabajadores no podrán renunciar a ella, pero puede ser objeto de transacción convenida voluntariamente con la empresa, siempre y cuando no se contraponga a lo señalado por la Ley.

La antigüedad se clasifica en: genérica y de categoría en una profesión u oficio. El Diccionario Jurídico Mexicano las define de la siguiente manera:

Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga; y la de la categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y servido en base para obtener ascensos en el trabajo²⁵



²⁵ Diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas 2ª edición. Ed. Porrúa y UNAM 1987, p. 170

Asimismo, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se refiere a ellas en su criterio que se menciona en el numeral 4.3 del punto cuatro del capítulo Cuarto de esta tesis.

En base a tales definiciones, entendemos que la antigüedad genérica es el tiempo que se va acumulando desde el primer día de la relación laboral hasta que ésta se disuelve por alguna de las causas reguladas por la propia ley y por lo mismo no prescribe mientras perdure dicha relación, tampoco puede renunciarse a ella

En tanto que la antigüedad de categoría en una profesión u oficio es el tiempo que un trabajador ha prestado sus servicios a una empresa, precisamente en una profesión u oficio determinados, tiempo que servirá de base para dar ascensos escalafonarios al personal de la categoría inmediata inferior que cuente con la capacitación y adiestramiento necesarios para competir por la plaza vacante, así como con mayor antigüedad. Es importante saber que si los trabajadores interesados y aptos para ese ascenso, no ejercen en su oportunidad tal derecho, éste prescribirá dentro del término que establece la ley.

Como se observa la antigüedad de categoría, la capacitación y el adiestramiento juegan un papel importante en los ascensos escalafonarios del personal cuando se requiere cubrir una plaza vacante o de nueva creación. Al respecto, el citado Diccionario Jurídico Mexicano expone lo siguiente:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien tenga mayor antigüedad y, si ésta fuese igual, el Trabajador que tenga a su cargo una familia...²⁶

2. 4 Como se determina la antigüedad de un trabajador

Para llevar a cabo este trámite, se toma como antecedente el artículo 158, mismo que se contiene en el Título Cuarto titulado "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones"- Capítulo IV relativo a los "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de la Ley Laboral", y que a la letra dice:

"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". . .

Dicho precepto señala que toda empresa deberá determinar la antigüedad de la prestación de servicios correspondientes a cada uno de sus trabajadores de planta y de los que habitualmente, sin tener ese carácter, presten sus servicios en la mencionada empresa, cubriendo las vacantes transitorias o temporales y de los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, los cuales no estén considerados como una actividad normal o permanente de la misma empresa.

²⁶ Idem

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para determinar la antigüedad de cada uno de los trabajadores señalados en el párrafo anterior, es necesario crear una comisión con sendos representantes de los trabajadores y del patrón, la cual elaborará un cuadro, que contenga las antigüedades, distribuyéndolas por categoría de cada profesión u oficio.

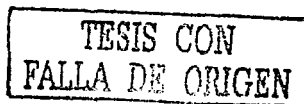
El patrón deberá hacer del conocimiento de los empleados dicho cuadro, para que, en el caso de que alguno de ellos no esté de acuerdo con lo indicado en el cuadro, pueda objetarlo ante la propia comisión y recurrir la resolución de ella ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si fuere necesario.

La antigüedad del subordinado juega un papel preponderante para que aquél que pueda hacer uso de algunos derechos que la Ley Laboral le conceda. A continuación se mencionan algunos de ellos, que consideramos importantes recordar:

La estabilidad en el trabajo es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en él mientras cumpla con las obligaciones que se generan con motivo de su relación laboral y a recibir los beneficios que esto trae como consecuencia.

La relación laboral subsistirá hasta su término "natural"²⁷, esto significa que dicha relación existirá en forma definida o indefinida, de acuerdo con su propia naturaleza, por ejemplo, si el convenio laboral es por tiempo determinado, la relación durará hasta que se cumplan los fines propuestos, en cambio, si es por tiempo indeterminado, la relación laboral solo podrá darse por terminada si se presenta alguna o algunas de las causas de que la ley establece para tal efecto, pudiendo exigir el trabajador la indemnización que le corresponda o su reinstalación.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. P. 547



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

49

Otro derecho fundamentado en la estabilidad en el trabajo es el citado por el artículo 161 a favor del trabajador que tiene una antigüedad mayor de 20 años al servicio de un patrón y que consiste en que el patrón podrá rescindir esa relación de trabajo si el trabajador comete alguna de las causas establecidas en el precepto 47 y que enseguida se mencionan, siempre y cuando dicha causa se considere particularmente grave o hace imposible continuar la relación.

- Que el patrón sea engañado por el trabajador o por el sindicato que lo propuso o lo recomendó, al presentar certificados o referencias falsos en que se atribuye al recomendado capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causa deja de tener efecto después de transcurridos treinta días de que el trabajador esté prestando servicios.

- Que el empleado incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa, siempre que no actúe por provocación o en defensa propia.

- Que el trabajador cometa contra sus compañeros cualesquiera de los actos antes citados, alterando la disciplina del lugar de trabajo.

- Que el subordinado cometa, fuera de horas de jornada, contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos graves que hagan imposible cumplir con la prestación de servicios.

- Que el trabajador ocasione, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- Que el empleado ocasione los perjuicios, considerados graves, sin dolo, pero con negligencia, en materiales, edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Que el empleado comprometa, imprudentemente o por descuido inexcusable, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentren.
- Que el trabajador cometa actos inmorales en la empresa.
- Que el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos confidenciales, en perjuicio de la empresa.
- Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Que el subordinado desobedezca al empleador o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos señalados para evitar accidentes o enfermedades.
- Que el trabajador concorra a sus labores en estado de embriaguez, o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que esté debidamente prescrito por su médico. En tal caso, el empleado deberá informarlo al patrón, presentándole la correspondiente prescripción médica.
- Que al trabajador se le imponga, por sentencia ejecutoria, una pena de prisión que le impida cumplir con la relación de trabajo.

Con relación a este numeral es conveniente aclarar que la prisión preventiva suspende temporalmente la relación de trabajo, en cambio la sentencia definitiva condenatoria rescinde dicha relación.

- Qué el subordinado cometa las causas análogas establecidas en los párrafos anteriores, consideradas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El Maestro Alberto Trueba Urbina define la "causa particularmente grave" como aquella que lleva consigo "un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón."²⁸ Por ello, es necesario analizar perfectamente si la conducta del trabajador está considerada dentro de esos supuestos, antes de proceder a rescindirle su contrato.

Si la conducta no es particularmente grave, el patrón solamente podrá imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos derivados de su antigüedad.

En caso de que el empleado repita la falta o cometa alguna o algunas de las causas legales de rescisión, se procederá a dar por terminada la relación de trabajo.

Como se comentó anteriormente, la antigüedad de los trabajadores se toma en consideración cuando la empresa desea colocar personal con conocimientos idóneos a las actividades que se requiere realizar en plazas vacantes o de nueva creación, disponibles en determinado momento. Al efecto, la citada empresa deberá observar el trámite siguiente, dispuesto en el artículo 159 de la Ley Laboral.

²⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, Prontuarios. Jurisprudencias y bibliografía 74 edición Actualizada. Ed. Porrúa, S.A., 2000, p. 105

- Primero.- Dichos puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán con el trabajador que escalafonariamente le corresponda, es decir, se ascenderá a quien ocupe el nivel inmediato inferior del oficio o profesión.
- Segundo.- Si todos los trabajadores han sido capacitados y adiestrados conforme a lo que establece la ley, la plaza podrá ser cubierta con el trabajador más apto y con mayor antigüedad, con la salvedad de que se preferirá al trabajador más competente y que tenga una familia a su cargo.
- Tercero.- Si el personal no ha sido capacitado ni adiestrado, la plaza se cubrirá con el trabajador de mayor antigüedad, también con la excepción mencionada en el párrafo anterior.

Así, concluimos que la antigüedad es el factor escalafonario considerado para dichos ascensos.

La antigüedad es un requisito indispensable para que los empleados puedan hacer uso de su derecho al goce de vacaciones anuales, ya que según lo señalan los artículos 76 a 81 de la Ley Laboral, el trabajador tendrá derecho a seis días de vacaciones después de que éste haya cumplido un año de prestar sus servicios a un patrón. Este período se incrementará a ocho días al cumplir el segundo año de antigüedad; al tercer año serán 10 días; al cuarto año, 12; del quinto al octavo año, 14; del 10° al 14° año, 16; del 15° al 19° aniversario, 18; del 20° al 25°, 20 días; del 25° al 29° año, 22, y así sucesivamente.

Las madres trabajadoras tienen algunos derechos durante el período de embarazo y lactancia, uno de ellos, que es de interés para el tema que nos ocupa, se refiere al derecho o computarles en la antigüedad los periodos pre y post natales que disfruten las madres con motivo de su incapacidad por maternidad.

Cabe hacer la aclaración que trámite similar se sigue con trabajadores que han sufrido riesgo profesional, durante el tiempo que dure su incapacidad transitoria, ya que de acuerdo con la fracción IV del artículo 127 se consideran como trabajadores en servicio activo tanto las mujeres trabajadoras durante los periodos prenatal y postnatal como los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3. 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con base en el artículo 73, fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Congreso de la Unión está facultado para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Así, en diversas ocasiones, ha reformado dicho artículo, implantando o suprimiendo materias, lo cual ha permitido favorecer el funcionamiento de la actividad laboral, a nivel nacional. Dichas modificaciones se hacen siempre, oyendo a las Comisiones integradas, respectivamente, con trabajadores y con patrones.

En relación con el asunto que nos ocupa, analizamos cada una de las fracciones del artículo 123 Constitucional, observando que.

En el Apartado A, fracciones XXI, XXII y XXIII, así como en el Apartado B, fracción IX, segundo párrafo, se hace mención a la indemnización a que tiene derecho el trabajador separado justificada o injustificadamente de su empleo.

En algunos casos se especifica que dicha indemnización consistirá en tres meses de salario, en otros se habla de indemnización en forma muy general.

En el Apartado B, fracción VIII, se trata únicamente el tema relacionado con la antigüedad de los trabajadores, como requisito esencial para que éstos gocen de los derechos de escalafón, independientemente de los conocimientos y aptitudes que tengan dichas personas.

3. 2 Ley Federal del Trabajo.

Como se ha comentado, la Comisión que se encargó de llevar a cabo el estudio y preparación de la nueva Ley Laboral que reformó a la de 1931, consideró de primordial importancia consultar y discutir los asuntos estudiados con los respectivos patrones, trabajadores, sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades de trabajo y con representantes de los intereses nacionales, a fin de tener una visión clara y completa de los cambios que se necesitaba hacer a la citada Ley, a fin de que ésta cumpliera con los objetivos que la rigen: justicia social y equidad entre patrones y trabajadores.

La citada Comisión consideró a la prima de antigüedad como tema de estudio y de posible inclusión en la nueva Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones laborales de importantes contratos colectivos de trabajo nacionales como el de Campos Hermanos, S.A., en las que se consignaban algunos beneficios económicos para su personal, superiores a la ley. Estos beneficios entre los que se contempla una prestación basada en la antigüedad de cada trabajador, se habían venido otorgando con bastante anterioridad al estudio citado.

Finalmente, la Comisión logró que el Poder Legislativo incluyera el otorgamiento de la prima de antigüedad en el texto de la nueva Ley Federal del Trabajo,

Dicha prima quedó constituida como un beneficio económico para el trabajador, adicional al salario que cada uno de ellos perciba, la cual podrá pagarse siempre que reúna las condiciones que la propia Ley dispone.

En la parte de la Exposición de Motivos relativa a la citada Ley Laboral, que trata sobre la prima de antigüedad, transcrita en el Capítulo Primero, se designa a ésta como "una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo" y se le encuentra cierto parecido a un "fondo de ahorro".

En la actualidad, siguiendo la idea inicial la prima de antigüedad se maneja como una prestación más para el trabajador, término con el que no estamos de acuerdo ya que le resta importancia a esta materia.

Prestación, como la define el Diccionario de la Lengua Española, "es una cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido por un pacto."²⁹

En cambio, un derecho que se adquiere es aquél, "que en virtud de un acto jurídico perfecto, ha pasado a un determinado patrimonio y que se considera incorporado a él de manera que no puede ser separado sino por la voluntad de su titular o por disposición expresa de una ley de orden público."³⁰

Con base a esas definiciones y en lo señalado en párrafos anteriores, estimamos que en lugar de utilizar el vocablo "prestación" con el que la citada Exposición de Motivos se refiere a la prima de antigüedad, ésta debe considerarse como un "derecho" adquirido por la clase trabajadora para su propio beneficio económico, derecho que no podrá anularse sin tomar en cuenta la voluntad de los propios trabajadores, la cual se consignará expresamente en una ley de orden público.

Asimismo discrepamos en lo que se refiere a la similitud que le encuentra a la prima de antigüedad con un "fondo de ahorro".

Por fondo de ahorro entendemos, una suma de dinero que se guarda y que en un momento dado, el dueño de dicho fondo, puede disponer de él.

²⁹ Diccionario de la Lengua Española, Ed. Real Academia Española, España, 1984 P 1101

³⁰ DE PINA VARA Rafael y DE PINA VARA Rafael Diccionario de Derecho, 11ª edición Ed. Porrúa, México 1998, p p 219 y 220

Aplicando esta definición a la prima de antigüedad, se extiende que el patrón debe establecer una especie de fondo de ahorro, el que se incrementará paulatinamente y en proporción a la antigüedad que cada uno de sus trabajadores vaya alcanzando en la empresa. Estos podrán disponer de la parte que les corresponda de dicho fondo, al cumplir con las condiciones que, para tal efecto, la ley establece.

3.3 Contratos Colectivos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de Petróleos Mexicanos.

En relación con la prima de antigüedad la cláusula 59 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, celebrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, dispone:

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

A su vez en la cláusula 59 bis del referido pacto colectivo, se establece: "A la separación del trabajador con motivo de su jubilación por años de servicio, pensión de cesantía en edad avanzada o vejez, el Instituto le pagará como prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año efectivo laborado y la parte proporcional correspondiente a la fracción de año, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a quince años. Los trabajadores que se separen por las mismas causas, con menos de quince años de antigüedad en el

servicio, recibirán del Instituto doce días de salario por cada año efectivo, sin que el pago de la antigüedad pueda exceder del importe de tres meses de salario, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento que le sea otorgada la pensión de cesantía en edad avanzada o vejez. Asimismo, les cubrirá todas y cada una de las prestaciones que les adeudare, por concepto de salarios, partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, fondo de ahorro y aquellas a que tuvieran derecho de conformidad a las cláusulas relativas al presente contrato".

Como podemos ver, en este contrato colectivo de trabajo, el derecho de la prima de antigüedad, se paga a razón del salario tabulado, no se limita al doble del salario mínimo general o profesional y además se otorga aún a trabajadores con menos de quince años de servicios, lo que representa un avance, ya que se superan los mínimos legales.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana y Petróleos Mexicanos, la antigüedad se regula en las cláusulas 8 y 9 disponiendo la primera de las citadas, que los derechos de antigüedad de los trabajadores de planta sindicalizados son propiedad de los mismos; en consecuencia, el sindicato y el patrón se obligan a respetarlas. Cuando se trate de ascensos y movimientos en general por cualquier causa, sindicato y patrón quedan obligados a respetar los derechos de los trabajadores que satisfagan los requisitos considerados en la cláusula 6 y el Reglamento de Escalafones y asensos de este Contrato.

La segunda de las cláusulas citadas, dispone que para los efectos de jubilación y pago de prima de antigüedad por este concepto, que a los trabajadores sindicalizados que ocupen puestos en turno o de la Rama Marina, así como los que guardando esa condición y desempeñen comisiones sindicales con goce de sueldo, se les acreditaran los días festivos, descansos obligatorios, el turno

adicional a la jornada semanal y los descansos semanales, según sea el caso, que normalmente les hubieran correspondido laborar, igualmente para el pago de la prima de antigüedad esos se adicionarán días a la prima de antigüedad de la Rama Marina, cuando laboren esos días, lo anterior para incrementar su antigüedad, para efectos de jubilación y pago de la prima de antigüedad.

La cláusula 13, dispone en relación con el tema que nos ocupa, que la antigüedad de los trabajadores de planta sindicalizados no se interrumpirá, mientras dejan de prestar sus servicios, cuando desempeñen puestos de funcionarios sindicalizados en los Comités Ejecutivos general y locales, en los Consejos de Vigilancia y en las Comisiones de Honor y Justicia de Consejeros Obreros, así como a tres elementos por sección, cuando concurren a las convenciones generales de los sindicatos, así como cuando integren comisiones mixtas obrero patronales, puestos en las cooperativas del sindicato o por fungir como representante obrero ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Federales de Conciliación.

En cuanto a la forma de pago de la prima de antigüedad, la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo de que nos ocupamos, dispone, que al presentar su renuncia un trabajador, sin importar la causa, se computa 15 años de antigüedad, como mínimo, se le pague el importe de 20 días de salario ordinario a que se refiere la fracción XX de la cláusula I, del pacto colectivo, por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, se pagaran 10 días, además se le pagará al trabajador un 5%, mensual como sanción, si el pago no se hace en esa oportunidad.

Como vemos, en este Contrato Colectivo también se superan los extremos establecidos en el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, beneficiando con ello al trabajador, pacto que consideramos, debe ser guía para las reformas que se especian en cuanto a la prima de antigüedad.

3.4 Jurisprudencia.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, fracción XX y el artículo 604 de la Ley Federal de Trabajo facultan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver controversias suscitadas entre el capital y el trabajo. Dichas juntas son tribunales de trabajo y se integran por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno. Las resoluciones que dicten deben tener como principio la equidad y la Justicia social y serán obligatorias e imperativas.

En base a dicha facultad, las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje han aplicado diversos criterios que procuran un desenvolvimiento ágil a los procedimientos que se interponen, a fin de resolver en forma rápida y justa las controversias suscitadas entre patronos y trabajadores. Respecto al tema que nos ocupa, a continuación nos permitimos transcribir algunos de esos criterios que se han extraído de procedimientos en que una de las peticiones del actor es el pago de la prima de antigüedad y otros criterios más generales, que pueden aplicarse a los temas que se tratan en esta tesis

PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DIFERENCIAS (MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA QUINQUENAL POR AÑOS DE SERVICIO A LOS TRABAJADORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL).

La prima quinquenal no se equipara a la prima de antigüedad, ya que aun cuando ambas prestaciones se otorgan como una recompensa a los años de servicio, entre ellas existe las siguientes diferencias: a) En términos del Manual de Normas y Procedimientos para el Pago de la Prima Quinquenal por Años de Servicio a los Trabajadores Públicos de la Administración Pública Federal, la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los que han acumulado cierto numero de años de servicio, a partir del

quinto año, en tanto que el artículo 162 de La Ley Federal del Trabajo tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; b) La prima quinquenal es un factor de aumento de salario, pues lo incrementa por cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no es un aditamento de la base salarial que se pague periódicamente, sino que se entrega en una única ocasión; c) La prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicio, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, en tanto que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicio. Tales diferencias determinan que la naturaleza jurídica de ambas prestaciones sea distinta, no obstante que tiendan a recompensar el servicio prestado por años acumulados.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X. Diciembre de 1999. Página: 677. Materia: Laboral Jurisprudencia.³¹

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DISPOSICIONES APLICABLES DEL CONTRATO-
LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA ALCOHOLERA Y SIMILARES DELA
REPUBLICA MEXICANA PARA SU DETERMINACIÓN.**

De conformidad con el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la regla general de la prima de antigüedad, el importe de dicha prestación, será de doce días de salario por cada año de servicios, es decir, un día por cada mes de trabajo; en relación con los trabajadores pertenecientes a la industria azucarera, la prestación de merito se regula en los numerales 28 y 120 del Contrato ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la Republica Mexicana. De la lectura de los mismos se advierte que el desempeño de las labores de la Industria mencionada se divide en dos ciclos,

³¹ La Gaceta Laboral núm 62 Pág 163 Agosto 21, 1999.- Febrero 29, 2000.

el de zafra y el de reparación o preparación, además de las labores que se realizan durante todo el año; por consiguiente, la duración de las actividades, implica también que los trabajadores se clasifiquen como sigue: a) Titulares de planta permanente, que son aquellos que cubren un mismo puesto todos los días laborales del año, así como aquellos con derecho a prestar sus servicios en ciclos de zafra y en ciclos de reparación o preparación, aun cuando desempeñen diferentes puestos. b) Titulares de planta temporal, que son los trabajadores que laboran en uno o en diversos puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación y, c) Eventuales, ó sea los que la empresa contrata durante cualquiera de los dos ciclos para desempeñar labores accidentales o transitorias. Por tanto, atendiendo al concepto de prima de antigüedad, debe sostenerse que su importe será proporcional al tiempo efectivamente trabajado y al salario percibido en cada ciclo; lo que significa que solo tendrán derecho al pago de los doce días de salario aquellos trabajadores que laboren los dos ciclos o bien los que cubran un mismo puesto todos los días laborales del año, y tendrán derecho a seis días aquellos trabajadores que hayan desempeñado, en forma íntegra el ciclo de zafra o el de reparación o preparación (el legislador estableció como presunción el término de seis meses para cada ciclo); o bien, si el ciclo no se laboró en forma completa o interrumpida, los trabajadores tendrán derecho a que se compute la prestación de que se trata con el número de días que proporcionalmente corresponda al tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los mismos.

Esta interpretación tiene su apoyo en el hecho de que el pago de dicha prestación debe ser proporcional al tiempo en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores (un día por mes), sin que sea obstáculo para sostenerla, el contenido del artículo 126 del propio Contrato Ley, pues en este solo se reconoce el derecho del trabajador a la prima de antigüedad por retiro ocasionado por su incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, así declarada por la autoridad correspondiente, sin que signifique a

que se refiera a otro calculo distinto al señalado en el numeral 120 del propio ordenamiento para la prima de antigüedad. Interpretar en forma distinta estos preceptos, traería como consecuencia, el colocar a las industrias azucareras en una posición injusta respecto de las restantes fuentes de trabajo cuyos trabajadores prestan sus servicios todos los días laborales del año, pues se les obligaría a pagar una cantidad de dinero por tiempo efectivamente no trabajado, cuando la misma es un reconocimiento precisamente a la antigüedad del trabajador.³²

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN EL QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO.

De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A" fracción VI párrafos I y III constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486, y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del calculo del monto a apagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.³³

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DESCUENTOS POR ADEUDOS DEL TRABAJADOR NO PUEDEN EFECTUARSE EN LA.

³² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IV Diciembre de 1996 tesis 2ª -J5896 Pág. 202

³³ Op. cit. -J4196 Pág. 294

Una recta interpretación del Art. 123, apartado "A", fracción XXVII inciso h), de la Constitución Política del País, así como del número 5º, fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que serán nulas y no obligarán a los contrayentes todas aquellas condiciones y demás estipulaciones que impliquen renuncia de derechos por parte del trabajador, tales como salarios devengados indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de sus servicios. Sentado lo anterior es de precisarse que la prima de antigüedad por jubilación tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso y por, tanto, constituye un verdadero derecho patrimonial de este. En ese tenor la parte patronal no puede efectuar unilateralmente descuentos en la prima de antigüedad por concepto de adeudos contraídos durante el tiempo que el trabajador estuvo laborando efectivamente.³⁴

Los criterios jurisprudenciales sobre la prima de antigüedad son interpretaciones reiteradas y uniformes que ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tienen como antecedente las ejecutorias que se han pronunciado dentro de los diversos juicios de amparo interpuestos por trabajadores que han tenido necesidad de recurrir a las autoridades competentes para solucionar controversias relativas al pago de dicha prima.

Estas tesis son fuente de derecho, por lo tanto obligatorias para los tribunales del trabajo.

A continuación se transcriben algunos de esos criterios dictados por la entonces Cuarta Sala, los cuales se relacionan con los temas que se tratan en esta tesis.

³⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Tomo VII Abril de 1998 Pág. 768.

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 falta de ejercicio en tiempo oportuno.³⁵

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

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD PAGO DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 5º TRANSITORIO, DEBE INTERPRETARSE EN CONCORDANCIA CON LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".-

En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del artículo 5º transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de la Ley, Empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción II del artículo 162 de la

³⁵ Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. 1976-1977 Actualización Laboral México. 1979 P 25

Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada del despido, al contener a esa segunda parte, relacionado con la primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores, siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente.³⁶

Amparo directo 3219/1973. Compañía Minera de Guadalupe, S.A. Noviembre 22 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente Maestra María Cristina Salmorán de Tamayo. 4ª Sala. Informe 1973, Pág. 51.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.³⁷

Jurisprudencia: Informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, Tesis 17, p. 19.

ANTIGÜEDAD, NO SE GENERAN DERECHOS DE, EN EL DESEMPEÑO TRANSITORIO DE PUESTOS DE ESCALAFON. Si un trabajador transitorio reclama el reconocimiento de la antigüedad de un puesto de escalafón que ha desempeñado también en forma transitoria, no computa antigüedad en tal puesto ni derecho alguno para los efectos del escalafón que únicamente es aplicable a los trabajadores de planta y solo tiene derecho a que el tiempo laborado en dicho puesto se sume a su antigüedad de empresa, la cual se crea de manera acumulativa, mientras la relación contractual esté vigente, es decir,

³⁶ Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1971-1973 Actualización Laboral, sustentada por la entonces 4ª Sala. Lic. Arturo Salsido Beltrán, No. 2270 México 1975

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Comentarios Pronunciado, Jurisprudencia y Bibliografía 64ª edición. Ed., Porrúa, 1990, p. 829

en tanto subsista la relación laboral, la cual se actualiza cada día que transcurre.³⁸

Amparo directo 630/83, Miguel Zubieta Romero, 4 de octubre de 1982, Unan. 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez, 7ª Época: Vols. 187-192, Quinta parte. Pág. 10.

ANTIGÜEDAD, TRABAJADORES TRANSITORIOS. No es posible, atendiendo al más elemental principio de equidad, que por resultar vencido el trabajador en un juicio sobre preferencia de derechos, se le prive de la antigüedad general de empresa.³⁹

Amparo directo 5748/75. Roberto Romero Ramírez, 14 de octubre de 1976, UNAM 4 Votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Fijación de su importe. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.⁴⁰

Jurisprudencia: Informe 1975, 2ª Parte, 4ª Sala, p. 46. A.D. 5124/74 Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de agosto de 1974. 5 v.- A.D. 1906/75. Ingenio Tala, S.A. 4 de septiembre de 1975. U. - A.D. 1372/75. Azucarera de Ameca, S.A. 14 de agosto de 1975. U. - A.D. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de enero de 1975. U.- 309/75 Azucarera de Ameca, S.A. 24 de octubre de 1975. U.

³⁸ PRECEDENTES QUE NO HAN INTEGRADO JURISPRUDENCIA 1969-1986 Semanario Judicial de la Federación 7ª Época, p. 36

³⁹ Ídem. p. 29

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge Op. Cit. p. 828

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicio no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Es de consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Seminario 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 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, 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 sinónimas 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.⁴¹

Ejecutoria: Informe 1976, pp. 31 y 32. Ingenio el Molino, S.A. 5 de julio de 1976. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE LOS AÑOS DE TRABAJO PARA SU PAGO. La fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores de planta tienen derecho a prima de antigüedad consistente de doce días de salario, por cada año de servicio, de donde se infiere que los años de labor a que se refiere el ordenamiento legal citado, deben ser cumplidos, es decir, completos. En otros términos: de conformidad con lo prescrito por el mencionado numeral, únicamente deben computarse para el pago de la prima de antigüedad por él establecida, los años cumplidos que tenga el trabajador al servicio del patrón, sin tomar en cuenta el año que todavía no haya completado.⁴²

Ejecutoria: Boletín Núm. 22, oct. 1975.- T.C. del Octavo Circuito, pp. 106 y 107.- A.D. 379/73. Humberto Murato Gutiérrez. 3 de octubre de 1973. U.

"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. El cómputo de todos los años de servicios implica aplicación retroactiva de la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5º de la citada Ley laboral establece que las

⁴¹ Idem p. 831

⁴² Idem p. 827

disposiciones que de ella emana son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.⁴³

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 181, pp. 176 y 177

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op. cit. pp. 827 y 828

CAPITULO IV
PROBLEMATICA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.1 Propuesta para elevar la Prima de Antigüedad a un derecho Constitucional

Con base en lo anteriormente expuesto en el capítulo Tercero, y obteniendo como resultado de investigación realizada el hecho de que.

La Prima de Antigüedad no se menciona en el artículo 123 Constitucional, ni tampoco debe contemplarse como parte integral de la citada indemnización referente a los tres meses de salario, ya que por sus características específicas, la prima de antigüedad debe manejarse independientemente de cualquier otra prestación que favorezca al trabajador.

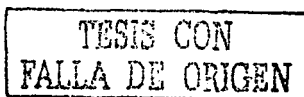
Se propone el siguiente Proyecto de texto constitucional, que considera el pago de la prima de antigüedad como un derecho para todos los trabajadores:

PROYECTO DE ADICION AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ARTICULO 123.

Apartado A.-

Fracción XX Bis.- La separación del trabajador de la prestación de servicios a un patrón originará el pago de la prima de antigüedad correspondiente al trabajador que sea separado, justificada o injustificadamente o se separe voluntariamente, tomando en consideración las restricciones que al efecto la ley secundaria establece.

ARTICULO 123.**Apartado B.-**

Fracción IX Bis.- La separación del trabajador de la relación laboral originará el pago de la prima de antigüedad que le corresponda, cuando sea separado justificada o injustificadamente o se separe voluntariamente, considerando las modalidades que para el efecto se establecen.

4. 2 Sujetos con derecho a la Prima de Antigüedad.

El artículo 84 de la Ley Laboral establece los conceptos que se consideran para integrar el salario. Estos se refieren a pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al empleado por su trabajo.

Al hablar de "primas" debe entenderse que se está refiriendo a la prima vacacional, a la dominical y a cualquier otra prestación que se otorgue a través del contrato colectivo de trabajo.

La prima de antigüedad no se incluirá en el término de "primas", debido a que sus características son muy diferentes a las prestaciones antes mencionadas.

Un ejemplo de esas diferencias lo constituye la base sobre la cual se calcula la prima de antigüedad, misma que será sobre el salario mínimo general o profesional, según sea el caso, del área geográfica donde labora el empleado, hasta por un importe máximo del doble de dichos salarios, cuando el salario del trabajador es mayor del doble.

En cambio, la base para calcular la prima vacacional será sobre el salario integrado que, como se menciona en el primer párrafo de este Capítulo, se forma de diversos pagos

El requisito esencial de que debe ser un trabajador de "planta" quien ejerce esta prestación, es confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en criterio que se cita en el numeral 4.6 referido a Criterios Jurisprudenciales del Capítulo Cuarto de ésta tesis. .

El doctor Alberto Trueba comenta que de acuerdo a la opinión que el Departamento del Trabajo da a conocer en su Oficio No. 9-221, dirigido al C. Inspector Federal del Trabajo, en Mazatlán, Sinaloa, lo cual puede verificarse en la Revista del Trabajo, Tomo II "el trabajador que continúa prestando sus servicios a una empresa, con posterioridad a la extinción del término llamado de prueba, queda considerado por este solo hecho, como trabajador de planta, y si es despedido sin causa justificada, es acreedor a las indemnizaciones de ley..."⁴⁴

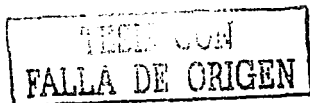
Asimismo el licenciado Ramírez Fonseca señala que el trabajador de planta es el que "está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado."⁴⁵

Ahora bien, consideramos importante determinar que tipo de trabajadores constituyen o forman parte del concepto "trabajador de planta", ya que existen otras clasificaciones, como son los de confianza, los eventuales y los temporales.

En relación con el concepto "trabajadores de confianza, el Ordenamiento Laboral, en su artículo 8º, 9º y 182 a 186 los define como los que ocupan cargos

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto Diccionario de Derecho Obrero. 3ª edición, Impresora Juan Pablos, México, 1957 p p 470 y 471

⁴⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. P. 51



de dirección, administración, vigilancia y fiscalización relacionados con las actividades propias de la empresa donde prestan sus servicios, así también los que realizan trabajos personales del patrón.

Este tipo de empleados también se rige por las condiciones generales contenidas en el contrato colectivo de trabajo, por lo que tienen los mismos derechos que la ley establece para los demás trabajadores, ejemplo de ello es el pago de la prima de antigüedad.

Así también existen algunas restricciones para los trabajadores de confianza, señaladas tanto por la Ley Laboral como en los correspondientes contratos colectivos de trabajo, que los diferencian de los demás trabajadores, como es el caso de su no-participación en sindicatos formados por aquellos o en movimientos de huelga en contra de la empresa, si un trabajador de confianza realizare alguna de estas actividades, demostraría con su actitud poca lealtad e identificación con el patrón.

El maestro Néstor de Buen Lozano dice que "si nos atenemos a la ley", los trabajadores de confianza quedan excluidos del derecho al pago de la prima de antigüedad, ya que en la fracción II del artículo 127 del ordenamiento laboral que se refiere a las normas para participar en el reparto de utilidades de la empresa, el "concepto de planta" excluye el de "confianza". Pero considera que esta exclusión se debe a un error del legislador.⁴⁶

Tomando en cuenta lo antes mencionado, consideramos que los trabajadores de confianza forman parte del concepto "trabajadores de planta", en consecuencia, tienen derecho a disfrutar del beneficio económico derivado de la prima de antigüedad.

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. P.321

Los "trabajadores eventuales", según lo captamos del artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, son, por una parte, los que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales, y por la otra, los que desempeñan trabajos extraordinarios o para una obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Así también la Suprema Corte de Justicia los define como los "que prestan sus servicios por un tiempo corto a un trabajo determinado, concluido el cual, queda bajo la incertidumbre de volver a prestar sus servicios a la empresa ya que éstos no serán solicitados sino en caso de falta de personal de planta" (Ejecutoria 31 de mayo de 1933, Amparo Unión de Obreros, Artesanos y Empleados de Minatitlán."⁴⁷

Por lo antes mencionado, se entiende que queda excluido del termino "trabajador de planta" a los trabajadores que eventualmente laboran en una empresa, por consiguiente no pueden disfrutar del pago de la prima de antigüedad que la Ley Laboral señala para los demás trabajadores.

Abundando un poco más en este tema, en la actualidad se observa que todavía se llega a presentar el caso del patrón que ha recibido, durante varios años, los servicios de un trabajador eventual. Esta actitud deshonesto e ilegal por parte del citado patrón tiene como finalidad no contraer las mismas responsabilidades que le corresponderían si se tratara de un trabajador de planta.

Así, con el pretexto de que es un trabajador provisional, el patrón puede prescindir de sus servicios, en cualquier momento y, por consiguiente, omitir indemnizarlo y pagarle prestaciones que la propia Ley Laboral dispone, no obstante que la antigüedad de empresa del citado empleado la cual debe

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto Op. cit. p.p. 475 y 476

actualizarse cada día que transcurre sea suficiente para tener ese derecho. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el criterio que se transcribe mas adelante se opina respecto al cómputo de la antigüedad de empresa de un trabajador transitorio.

Sobre lo anterior, consideramos conveniente que las autoridades laborales analicen esta problemática, a fin de que se tome en cuenta la antigüedad de empresa que tienen este tipo de trabajadores, indemnizándolos como a los demás trabajadores, cuando sus servicios ya no se requieran.

Por lo antes expuesto, consideramos conveniente modificar el término "trabajadores de planta" y dejar solamente "trabajadores". Esta modificación permitirá incluir de inmediato a los trabajadores eventuales en el disfrute de esta prestación, confirmándose así la idea de que todo aquél que labore para un patrón puede beneficiarse económicamente con el pago de la prima de antigüedad.

4.3 Los montos y porcentajes de la Prima de Antigüedad.

En la fracción I del artículo 162 se señala que el monto de la prima de antigüedad ascenderá a doce días de salario por cada año de servicios prestados a un mismo patrón.

El monto de la prima de antigüedad se computará, según la Exposición de Motivos, tomando en cuenta el tiempo efectivo de servicios, término que comprende a los años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación de trabajo entre empleado y patrón, por lo que si dicha relación se interrumpió por determinado periodo, ese tiempo no se tomará en consideración al calcularse el monto de dicho pago: Lo anterior es confirmando por la Corte en su tesis que se mencionara en este trabajo en su oportunidad..

El tiempo efectivo de servicios comprende los conceptos siguientes: los días que materialmente prestó sus servicios el empleado, los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los de vacaciones, los de descanso legal y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaja. En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el criterio transcrito en el Capítulo Tercero.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta que los doce días por año de servicios deben contarse a partir de la fecha de ingreso del trabajador y que "al establecerlo así no es retroactivo de por sí y aunque lo fuera no sería inconstitucional". Asimismo, expone que en el artículo 14 de nuestra Ley Suprema, se "consagra la garantía de irretroactividad como oponible al Poder Público encargado de aplicar la ley cuando establece que "a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna."⁴⁸

En un principio, al efectuar el cómputo de los años de servicios prestados para el pago de la prima de antigüedad se consideraban únicamente los años cumplidos, es decir, completos, ya que así lo estipulaba las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitidas al respecto.

Posteriormente, la citada Corte establece un nuevo criterio, en el cual, para efectos del pago de la prima de antigüedad se permite considerar un pago proporcional por el tiempo laborado, cuando la relación de trabajo se disuelve al estar el empleado próximo a cumplir años de servicios.

La fracción II del artículo 162 a comentario dice que para determinar el monto del salario para efectos del pago de la prima de antigüedad se estará a lo dispuesto en los preceptos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁸ Op. cit. p. 62

Dichos artículos establecen que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica donde presta sus servicios el trabajador. En lo que respecta al pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho un trabajador, cuya relación laboral ha quedado disuelta, se calculará tomando como base el mínimo establecido.

Si el salario percibido por el empleado excede del doble del salario mínimo del área geográfica donde labora, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Lo antes expuesto es confirmado por la Corte en sus criterios emitidos. Para ilustrar este asunto, presentamos los ejemplos siguientes:

Si un trabajador labora en la ciudad de México, tiene un salario diario de \$37.90 y el salario mínimo general del Distrito Federal es precisamente ese monto (datos de 2000), el pago que le corresponde por el concepto de prima de antigüedad será sobre dicho salario mínimo, por ningún motivo podrá ser inferior. En caso de que el trabajador reciba por salario una cantidad menor al salario mínimo, lo cual es una ilegalidad por parte del patrón que no nos detendremos a analizar, aquél tendrá derecho a que el importe de la prima de antigüedad se determine tomando como base el salario mínimo diario del Distrito Federal, es decir, \$37.90.⁴⁹

Si el trabajador tiene como salario diario la cantidad de \$ 85.00 y el salario mínimo general del Distrito Federal, como se ha comentado, es de \$37.90, al hacerse el cálculo del importe que le corresponde por concepto de

⁴⁹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Diciembre 31 de 1999

prima de antigüedad se hará sobre la base del doble de este último, es decir \$75.80.

Cuando el trabajo se presta en diversos lugares, al calcularse el importe de la prima de antigüedad se hará sobre el promedio que se obtenga de los salarios mínimos correspondientes a cada una de las áreas geográficas y como salario máximo se considerará el doble de dicho promedio

Esto es, si un empleado, con un salario diario de \$80.00, desempeña sus labores en lugares diferentes de la República, como por ejemplo: el Distrito Federal, cuyo salario mínimo diario es de \$37.90; Cancún, Quintana Roo, con salario mínimo diario de \$32.70; Monterrey, Nuevo León, con \$35.10; Saltillo, Coahuila, con \$32.70, y Poza Rica, Veracruz, con \$35.10, obteniendo como promedio de salario mínimo diario de \$34.70, mismo que se considerará para calcular la prima de antigüedad. Si el salario diario del trabajador es de \$80.00, el cálculo se hará sobre la base máxima correspondiente al doble de dicho promedio, esto es, sobre \$69.40⁵⁰

Como puede observarse en los ejemplos anteriores, no se toma como base el salario que percibe el trabajador, sino sobre el doble al salario mínimo general del área geográfica donde presta sus servicios.

Asimismo, la Corte ha sustentado el criterio mencionado por el numeral 3.4 del Capítulo Tercero, el cual dispone que para cuantificar la prima de antigüedad en aquellos casos en que el puesto que desempeña el trabajador esté sujeto a la aplicación del salario mínimo profesional, se tome como base dicho salario. En tal caso, se seguirán las disposiciones legales concernientes a la aplicación del salario mínimo general, es decir, considerando ya sea el mínimo del salario

⁵⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Diciembre 31 de 1999

mencionado en primer término o el doble del mismo, si el trabajador percibe un salario mayor del doble.

4. 4 Casos en lo que es obligatorio el pago de la Prima de Antigüedad

De acuerdo con la fracción II del artículo 162 de referencia, la prima de antigüedad se pagará en los siguientes casos:

- A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Se considera separación voluntaria de un empleo:

- o Cuando se disuelve la relación laboral que existe entre trabajador y patrón, habiendo mutuo consentimiento de ambas partes artículo 53, fracción I.

- o Cuando el trabajador decide renunciar a su empleo en forma libre y espontánea, informándolo por medio de un escrito firmado por él dirigido al patrón o al sindicato laboral.

- o Cuando el empleado no se presenta a cumplir con sus labores en el horario estipulado, sin existir causa que lo justifique, por estar presentando servicios a otra empresa.

- o Cuando el trabajador abandona el trabajo o se abstiene de cumplir las obligaciones contraídas con el patrón o, en el caso de suspensión temporal, no reanuda oportunamente sus labores.

- o Cuando se trata de separación voluntaria, es un requisito esencial para cubrir el pago de la prima de antigüedad, que el trabajador cuente con quince años cumplidos de servicios al mismo patrón, así lo hace constar la Cuarta Sala, en la tesis que se citan en el numeral 4.6 del Capítulo antes mencionado.

- A los trabajadores que se separen por alguna de las causas justificadas, que se mencionan en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y que se describen a continuación.

- o Cuando el patrón o la agrupación patronal engañe al trabajador al proponerle empleo

Con respecto a las condiciones del mismo, esta causa dejará de tener efecto pasados treinta días de iniciada la prestación del servicio por parte del trabajador.

- o Cuando el patrón, su familia o su personal directivo o administrativo, incurra, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, malos tratamientos u otros semejantes, en contra del empleado, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- o Cuando el patrón, su familia o trabajadores incurran, fuera de las horas de trabajo, en los actos citados en el párrafo anterior, si son de manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

- o Cuando el patrón reduzca el salario al trabajador.

- o Cuando el empleado no reciba el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

- o Cuando el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

- o Que peligre la seguridad o salud del trabajador o de su familia, debido a que carece de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establecen.

- o Cuando el patrón comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
- o Las análogas establecidas en los párrafos anteriores, que sean graves y de consecuencias semejantes, relacionadas con el trabajo.

El trabajador dispone de un plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que ocurra cualquiera de las causales antes citadas, para ejercitar la acción ante las autoridades laborales que corresponda, transcurrido ese término, prescribirá su derecho, por no hacerlo valer en su oportunidad (artículos 52 y 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando el trabajador ejercita la acción por alguna de las causas mencionadas, dentro del plazo legal, tiene derecho a recibir del patrón una indemnización de acuerdo con lo que dispone el artículo 50 del Código Laboral, que consiste en. Tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios, salarios vencidos desde la fecha de la separación hasta que se cubra el total de las prestaciones que le correspondan, doce días por cada año laborado por concepto de prima de antigüedad, gratificación proporcional, vacaciones y demás pagos a que tenga derecho de conformidad con lo que establezca en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el trabajador y la empresa.

Cabe aclarar que cuando se presenta el caso de separación por causa justificada, la Corte sustenta el criterio en el cual indica que no se requiere que el trabajador cuente con determinado número de años de servicios cumplidos para hacer valer su derecho.

- A los trabajadores que sean despedidos de su empleo, por causa justificada o injustificada.

En este caso es el patrón quien da por rescindida la relación laboral contraída con algún trabajador a su servicio, pudiendo existir o no alguna causa que lo justifique.

Las causales que autorizan la decisión del patrón de rescindir dicho vínculo, sin responsabilidad para el primero, se establecen en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, mismas que enseguida se mencionan:

- o Que el trabajador o el sindicato que lo propuso o lo recomendó, engañen al patrón, al presentarle certificados o referencias falsos en que se atribuye al recomendado capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.

Esta causa deja de tener efecto después de transcurridos treinta días de que el trabajador esté prestando sus servicios.

- o Que el empleado incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa, siempre que no actúe por provocación o en defensa propia.

- o Que el trabajador cometa contra sus compañeros los actos antes citados, alterando la disciplina del lugar de trabajo.

- o Que el subordinado cometa, fuera de las horas de jornada, contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos que hagan imposible cumplir con sus actividades laborales.

- o Que el empleado ocasione, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de su trabajo o con motivo de él, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con sus labores.

- o Que el subordinado ocasione los perjuicios, considerados graves, sin dolo, pero con negligencia, en materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- o Que el empleado comprometa, imprudentemente o por descuido inexcusable, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentren.
- o Que el trabajador cometa actos inmorales en la empresa.
- o Que el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos confidenciales, en perjuicio de la empresa.
- o Que el empleado tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- o Que el subordinado desobedezca al empleador o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- o Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos señalados para evitar accidentes o enfermedades.
- o Que el empleado concurra a sus labores en estado de embriaguez, o bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que esté debidamente prescrito por un médico. Si este es el caso, el trabajador deberá informarlo al patrón, presentándole la prescripción médica que corresponda.
- o Que al trabajador se le imponga, por sentencia ejecutoria, una pena de prisión que le impide cumplir con la prestación del servicio.

Respecto a este causal, es conveniente aclarar que la prisión preventiva suspende temporalmente la relación de trabajo, en cambio la sentencia definitiva condenatoria rescinde dicha relación.

o Que el subordinado cometa las causas análogas citadas en los párrafos anteriores, que se consideren graves y de consecuencias semejantes respecto al trabajo.

Cuando el trabajador comete alguna de las causales antes mencionadas, el patrón tiene el derecho de rescindir el vínculo laboral que tiene con él, para lo cual deberá entregar al empleado un aviso escrito en el que se le comunique la fecha y la causa o causas que éste cometió, que dieron origen a tomar la decisión de rescindir su contrato de trabajo.

Si el trabajador se niega a recibir el aviso mencionado, el empleado deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro del plazo de 5 días siguientes a la rescisión, proporcionándole el domicilio del trabajador que tiene registrado y requiriéndole notifique dicha rescisión al trabajador.

Si el citado aviso no es entregado al trabajador, o en su caso, a la Junta respectiva, se considerará injustificado el despido, criterio confirmado por la Corte en diversas ejecutorias.

También existe la posibilidad de que un patrón no desee continuar el vínculo laboral que tiene con alguno de sus empleados, por una causa completamente personal, es decir, sin que exista causa legalmente justificada para tomar tal decisión. Al respecto, la Ley Federal del trabajo establece que en tales casos, el trabajador deberá ser indemnizado de conformidad con lo que señala su artículo 50, así como a cubrirle las demás prestaciones que le correspondan como son, entre otras, la prima de antigüedad.

Cuando el trabajador es despedido, con causa justificada o injustificada, el pago de la prima citada, se hará sin tomar en consideración el número de años que el despedido prestó sus servicios a la empresa.

En ciertas ocasiones, una empresa se puede encontrar en problemas de tipo económico, debido a retiros voluntarios en su propio personal, en forma masiva, al cual debe indemnizar de conformidad con lo que establece la Ley Laboral, independientemente de las demás prestaciones que le correspondan, en las que se incluye el pago de la prima de antigüedad.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en la fracción IV del artículo 162, dispone las medidas que toda empresa, que presente dichos desequilibrios económicos derivados de tales retiros masivos deben seguir:

- Cuando el número de empleados que solicitan su retiro, dentro del plazo de un año, no excede del diez por ciento del total del personal que presta sus servicios en la empresa o de una categoría determinada, el patrón deberá cubrir el importe de la prima de antigüedad en el momento en que se retiran los trabajadores.
- Cuando el porcentaje de empleados que solicitan su retiro excede del diez por ciento antes mencionado, el pago se cubrirá al personal que primero lo hubiera solicitado y podrá diferirse el pago de los trabajadores restantes, para el año siguiente.

El Maestro Mario de la Cueva comenta que esta diferición no podrá repetirse, por lo tanto el pago correspondiente a los trabajadores restantes deberá quedar finiquitado a más tardar al año siguiente de que solicitaron su retiro.⁵¹

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 400

- Cuando la solicitud de retiro masivo se efectúa al mismo tiempo y por un número de trabajadores mayor del porcentaje del diez por ciento, la prima de antigüedad se cubrirá a los empleados que tengan mayor antigüedad en la empresa hasta alcanzar el diez por ciento. El pago correspondiente a los trabajadores restantes podrá diferirse para el año siguiente.

Asimismo, el Maestro De la Cueva afirma que tal diferición tampoco podrá repetirse.⁵²

La fracción V del artículo 162 en estudio señala que si el trabajador muere, sus beneficiarios tienen derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad que le corresponda por los años que prestó sus servicios, sin importar el número de años laborados por el trabajador.

Dicha prima de antigüedad se entregará a las personas que establece el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, consideradas como beneficiarias del trabajador fallecido, de conformidad al orden de preferencia siguiente:

- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
- Los ascendientes que concurren con las personas citadas en el párrafo anterior, a menos que se compruebe que no dependían económicamente del empleado.

⁵² Ídem P 401

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia dispone que, según sus criterios transcrito en el numeral 3.4 del Capítulo mencionado, es indispensable acreditar la mencionada dependencia económica.

- A falta de cónyuge supérstite, asistirá con las personas señaladas en los dos párrafos antes mencionados, 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 persona que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- 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 el inciso arriba citado y en la proporción en que cada una de ellas dependía del fallecido, y

Dentro de este apartado, se consideran los hijos mayores de dieciséis años, dependientes económicamente del trabajador fallecido.

- A falta de las personas mencionadas en los párrafos anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá el derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 115 establece que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Sobre el particular, el licenciado Ramírez Fonseca comenta: "La Ley no dice quienes son los beneficiarios del trabajador, pues el artículo 501 solo se refiere a los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo. En todo caso, aunque

éstos se consideren como beneficiarios para todos los efectos legales, aunque crean tener esta calidad, tendrán que acreditarlo ante la Junta.⁵³

Para demostrar su calidad de beneficiario del trabajador fallecido, se deberán presentar los documentos que lo acrediten fehacientemente, ejemplos de ellos son: el acta de matrimonio, en el caso del o de la cónyuge; el acta de nacimiento, en el caso de un descendiente menor de edad.

El pago de la prima de antigüedad se cubrirá de acuerdo al orden siguiente:

La citada Ley Laboral da a conocer, a través de su artículo 54, las dos opciones que tiene el trabajador que ha sido incapacitado por un riesgo no profesional, las cuales consisten en:

- Que el incapacitado reciba del patrón el importe de un mes de salario y la prima de antigüedad correspondiente a doce días por cada año de servicios prestados, así como todas las prestaciones que por ley le corresponda, o
- Si es deseo del trabajador, solicitar otro puesto compatible con sus actuales aptitudes siempre que exista alguna plaza vacante y no hay otro trabajador con derecho de preferencia para ocuparlo. La asignación de una nueva plaza conforme a las nuevas aptitudes del trabajador, no interferirá en el pago de las prestaciones que por ley le correspondan, derivadas de su incapacidad.

Como se observa, el artículo 54 solo se refiere a incapacidades provenientes de un riesgo no profesional. Sobre el particular, cabe hacer la aclaración, que de acuerdo con diversas tesis dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se presenta un caso de incapacidad proveniente de un riesgo profesional, se seguirá un procedimiento análogo, es decir, se le otorgarán al

⁵³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, 8ª.-Ed. Pac. México, 1990, p.46

trabajador los mismos derechos que se otorgan a aquél que sufre incapacidad originada de un riesgo no profesional.

Cuando la actividad de una empresa se termina de manera necesaria, inmediata y directa por causa de fuerza mayor o por caso fortuito no imputable al patrón, o por incapacidad física o mental de este, los trabajadores se hacen acreedores a una indemnización de tres meses de salario a recibir el pago de las prestaciones que la Ley Laboral dispone, entre las que se encuentra la prima de antigüedad, correspondiente a doce días de salario por cada año de servicio (artículos 434, fracción I y 436).

Si la relación laboral se termina debido a que la explotación a que se dedica la empresa resulta incosteable de manera manifiesta y notoria, igual que en el caso anterior, se indemnizará a los trabajadores de acuerdo a la ley, es decir, tres meses de salario y mediante el pago de las correspondientes prestaciones como es el caso de la prima de antigüedad que se otorgará tomando en cuenta los años laborados (fracción II del artículo 434 y artículo 436).

Asimismo, cuando la materia objeto de la industria extractiva se ha agotado, los prestadores de servicios deberán ser indemnizados de acuerdo con el artículo 436 de la Ley Laboral, que dispone el pago de tres meses de salario y las prestaciones que les correspondan legal y contractualmente, entre las que se incluye a la prima de antigüedad, que consiste en computar doce días por cada año de servicio prestados (artículo 434 fracción III).

Trámite similar se seguirá cuando se trate de explotación de minas que carezca de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, no importando que la relación laboral se haya convenido por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado (artículos 434, fracción IV, 38 y 436).

La fracción V del artículo 434 señala que cuando la autoridad competente o los acreedores de una empresa que se encuentra en estado de concurso o de quiebra legalmente declarado, deciden cerrar definitivamente dicha empresa o reducir definitivamente sus trabajos, los empleados serán indemnizados con tres meses de salario y la antigüedad que les corresponda por el tiempo laborado en la empresa, independientemente de las demás prestaciones que le correspondan al trabajador.

El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo señala que cuando se implanta maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos en una empresa o por tal motivo se requiera disminuir el número de empleados a su servicio, a falta de convenio laboral, al patrón, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 900 y siguientes, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje que le permita llevar a cabo dicha reducción.

Cuando la empresa cuente con la autorización mencionada, deberá indemnizar a los trabajadores reajustados con cuatro meses de salario, más veinte días por cada año laborado o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si ésta fuese mayor, así como el pago por concepto de prestaciones legales y contractuales, como es el caso de la prima de antigüedad correspondiente a doce días por cada año de servicios prestados.

La Ley Laboral, en su artículo 947, señala que en los casos en que el patrón se niega a someter las diferencias que tiene con alguno de sus trabajadores, al arbitraje o a aceptar el laudo que la Junta dictó, deberán seguirse los trámites siguientes:

- Se dará por terminado el vínculo de trabajo entre patrón y trabajador.

- Se condenará al patrón a indemnizar al empleado con el importe de tres meses de salario.
- Se procederá a fijar la responsabilidad de la empresa, como resultado del conflicto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II, es decir:
 - o Si la relación laboral que se contrajo con el trabajador fue por tiempo determinado menor de un año, se indemnizará 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 que hubiese laborado.
 - o Si el vínculo de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización será de veinte días de salario por cada año laborado.
- Se condenará el pago de los salarios caídos desde la fecha en que se dejó de pagarlos hasta la fecha en que se liquiden las indemnizaciones, así como al pago de las prestaciones de ley, entre las que se encuentra la prima de antigüedad correspondiente a doce días de salario por cada año laborado.
- Las disposiciones antes mencionadas no se aplicarán cuando se susciten alguna de las acciones que se establecen en el artículo 123 Constitucional, fracción XXII, Apartado A, que dice: El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de 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 un 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 familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Cuando el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente ordena reinstalar al trabajador y éste no acepta dicha resolución, se dará por terminada la relación laboral (artículo 948).

El patrón podrá solicitar a la Junta se fije al trabajador un plazo no mayor de treinta días para que regrese a cumplir con sus labores, y en caso de no hacerlo, el primero podrá dar por terminada la relación de trabajo.

Consecuentemente, al darse por terminada esa relación, el trabajador tiene derecho a la indemnización de ley, así como al pago de la prima de antigüedad que le corresponda por los años laborados en la empresa, independientemente de las demás prestaciones a que tiene derecho.

El artículo 934 establece que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara ilícita la huelga de una empresa, se dará por terminada la relación laboral contraída con cada uno de los huelguistas, sin responsabilidad para el patrón. Según comentario del licenciado Trueba Urbina, estas rescisiones se harán únicamente a huelguistas que hayan realizado actos de violencia.⁵⁴

Así también cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, declara la inexistencia del estado de huelga de una empresa, notificará a los trabajadores que se ha fijado un plazo de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, apercibiéndolos en caso de no hacerlo, que dará por terminada la relación de trabajo, salvo que exista causa justificada.

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto Op. Cit. P. 434

De acuerdo a lo anterior, al darse por terminada dicha relación, los únicos pagos que proceden hacer a cada uno de los empleados a quienes se les rescinda su contrato por no acatar el laudo de la citada junta, son los relativos a prestaciones que les corresponda, como es el pago de la prima de antigüedad por cada uno de los años de servicios prestados.

4.5 El reclamo de la Prima de Antigüedad ante los tribunales de trabajo.

Cuando se presenta alguna de las causas que disuelven el vínculo laboral, el trabajador o sus beneficiarios, según sea el caso, tienen derecho a que la empresa donde el trabajador presta o prestaba sus servicios, les cubra el importe de la prima de antigüedad que le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo.

Si el patrón no cumple con este pago, el empleado o sus beneficiarios podrán ejercitar las acciones que la ley les confiere a fin de que les sea cubierta tal prestación. Es decir, podrán interponer ante la autoridad laboral competente, una demanda en la que requieran del patrón el monto de la prima de antigüedad que dichas personas tengan a su favor.

Cuando surgen controversias laborales debido a la negativa del patrón a pagar la prestación citada en el párrafo anterior, los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, podrán solicitar el pago de la cantidad correspondiente a la prima de antigüedad, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, local o federal, si es que no tienen recursos económicos para pagar los honorarios de un abogado que pueda demandar directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal.

En el caso de que la parte actora determine apoyarse en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta tiene la obligación de citar al patrón y mediante la vía conciliatoria procurar el pago de dicha prestación. En caso de que ante dicha

dependencia las partes no llegaran a ningún acuerdo, la misma deberá tramitar ante la autoridad correspondiente al pago respectivo por lo que se refiere al pago de la prima de antigüedad.

Para que la Junta conozca y resuelva los conflictos de trabajo existentes entre empleado y patrón, aquél deberá llevar a cabo una serie de actos, de conformidad con los lineamientos y términos que la propia Ley Laboral establece, así como solicitar la asesoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de su sindicato o de un abogado particular.

El procedimiento a seguir ante la Junta depende del tipo de controversia que se plantee, el cual podrá ser, para el tema que nos ocupa: especial u ordinario.

En base a lo antes señalado, a continuación se mencionan las alternativas que tienen, tanto el trabajador como sus beneficiarios para que la prima de antigüedad les sea cubierta por la empresa, si ésta no cumple con el pago correspondiente. Estas alternativas dependerán del importe total de lo demandado.

4.6 Cuando el pago de la prima es inferior al importe de tres meses de salario.

El Capítulo de Procedimientos Especiales de la Ley Federal del Trabajo establece que se tramitarán, a través de un procedimiento especial, todos los conflictos laborales que se derivan de los asuntos tratados en cada uno de los artículos que claramente se detallan en el precepto 892, entre los que se encuentra, el artículo 162 del mismo Ordenamiento, así como tomando en consideración que el pago de las prestaciones solicitadas no exceda al importe de tres meses de salarios. El procedimiento especial tienen como característica principal resolver las controversias con mayor rapidez que cualquier otro tipo de conflictos laborales. Esto se debe a la sencillez de los asuntos que manejan y a

que, como se comenta en el párrafo anterior, el importe de las prestaciones solicitadas no rebasa los tres meses de salarios.

Así, cuando el patrón niega el pago de la prima de antigüedad, a un trabajador separado de su empleo con o sin causa justificada o a los beneficiarios de un trabajador fallecido, siendo la antigüedad del empleado en la empresa, o menor a ocho años, estos sujetos podrán solicitar ese pago interponiendo, para tal efecto, el procedimiento especial.

El cálculo se hará a razón de doce días por cada año de servicios. Así, en base a la antigüedad considerada en el ejemplo, se obtiene un total de ochenta y cuatro días de salario, lo cual corresponde, conforme al artículo 892, a un importe menor a los tres meses de salarios. Por lo tanto, es correcto interponer el procedimiento especial para el cobro de esta prestación, pues reúne los requisitos que la ley dispone.

Cabe recordar que solamente se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen voluntariamente de sus empleos, siempre que cuenten con una antigüedad en la empresa de quince años, por lo tanto, respecto al ejemplo, no procede el pago de dicha prima si el trabajador renuncia a su empleo voluntariamente, ya que su antigüedad es sólo de ocho años.

Enseguida se describe, en forma general, el trámite de dicho procedimiento:

➤ El trabajador rescindido o los beneficiarios, en caso de muerte de aquél, presentarán ante la Oficialía de Partes o a la Unidad Receptora de la Junta competente, dentro del plazo legal, un escrito de demanda en contra del patrón, solicitando el pago de la prima de antigüedad, cuyo importe total es inferior a los tres meses de salarios. La demanda no requiere una forma determinada, pero debe indicarse lo que se pide y la razón por lo que se hace. Es indispensable proporcionar el nombre y el domicilio del patrón o, por lo menos, el domicilio

donde se presta o prestaba el servicio o actividad a que se dedica la empresa, a fin de notificarle la demanda.

Si la demanda está incompleta la Junta, en el momento de admitirla, deberá subsanarla; si es obscura o vaga, le indicará al actor que la corrija dentro del término de tres días.

Sobre el particular, nos permitimos presentar, a continuación, un formato en el que se demanda el pago de la citada prima.

**DEMANDA POR EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD INTERPUESTA
POR UN BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR FALLECIDO.**

LUIS GOMEZ SALOME

VS

FABRICA DE CAMAS ATLAS, S.A. DE C.V.

**C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Presente.

ARTURO PEREZ TORRES en mi carácter de apoderado del C. LUIS GOMEZ SALOME, como lo acredito con la carta poder que adjunto al presente escrito, señalando como domicilio para oír notificaciones el número 18 de las calles de Balderas, Colonia Centro, México, Distrito Federal, y autorizando para oírlas y recibirlas, así como para que actúen en representación de mi mandante a los señores Licenciados Roberto García Órnelas y Carlos Hernández Ortiz, ante usted con el debido respeto comparezco y digo:

Que en nombre y representación del C. LUIS GOMEZ SALOME, beneficiario hermana del fallecido PEDRO GOMEZ SALOME trabajador de la empresa citada al rubro, vengo a demandar de FABRICA DE CAMAS ATLAS, S. A., DE C.V. y/o quien resulte responsable de la fuente de trabajo ubicada en Calle 48 número 2, Col. Moctezuma, México, D.F., lo siguiente:

PRESTACIONES

- a) El pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho el C. LUIS GOMEZ SALOME correspondiente a los doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados a la demandada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones I, II, V, VI y el artículo 501, fracción IV del mismo Ordenamiento.

HECHOS

- I. Con fecha 15 de abril de 1980, el finado señor PEDRO GOMEZ SALOME ingresó a prestar servicios a la empresa demandada, con el puesto de Ayudante de Contador, percibiendo como último salario el de \$ 4,500.00 mensuales, con una jornada diaria de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 hors.
- II. El Señor PEDRO GOMEZ SALOME, siempre cumplió con las instrucciones y órdenes que le fueron giradas por sus superiores.
- III. Con fecha 5 de junio de 1991, el C. PEDRO GOMEZ SALOME falleció por las causas que se detallan en el acta de defunción de fecha 7 de junio del año en curso, como se acredita con la copia certificada expedida por el Juez 15 del Registro Civil en esta ciudad.

- IV. Con fecha 10 de junio del presente, el C. LUIS GOMEZ SALOME, hermano del hoy finado, como lo acredita por el C. Oficial del Registro Civil en el Estado de México y con el acta de matrimonio de los señores Efrén Gómez León y Carmen Salomé Zárate, expedida por el Oficial del Registro Civil en el Estado de México, se presentó en el domicilio de la demandada e informó al señor Gerardo Gómez Villaseñor quien se ostenta como propietario de la empresa, que el señor PEDRO GOMEZ SALOME había fallecido, motivo por el cual le solicitaba el pago de la prima de antigüedad, a lo cual el señor Gerardo Gómez Villaseñor le respondió que no era su problema y que el fallecido no tenía derecho a la prestación solicitada. Por lo que mi mandante se retiró del local de la empresa y decidió demandar a la misma.
- V. El fallecido C. PEDRO GOMEZ SALOME tenía como único dependiente económico a su hermano del C. PEDRO GOMEZ SALOME, con el que vivía desde hace más de veinte años en el domicilio ubicado en Monte Albán 38, departamento 5, Colonia Vértiz Narvarte, en esta ciudad, lo que acreditará en el momento procesal oportuno.

COMPETENCIA

Esta H. Junta Local es competente para conocer del presente juicio que se promueve.

DERECHO

Sirve de fundamento en esta demanda lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Por lo expuesto y fundado,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

PRIMERO.- Se sirva darle el trámite correspondiente al presente escrito, señalando día y hora para la audiencia respectiva.

SEGUNDO.- Se me devuelvan las actas del Registro Civil que se han exhibido en copia certificada, por requerirlas para otros trámites de carácter personal.

PROTESTO LO NECESARIO

México, D. F., 12 de junio de 2001.

Como se observa, en el formato de demanda, el actor podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente y que permitan demostrar sus pretensiones.

Entre las pruebas que comúnmente se ofrecen están: la documental que permita demostrar la antigüedad del trabajador en la empresa, como los recibos de pago de salario, la copia simple correspondiente a la afiliación del trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, o la que acredite la dependencia económica del beneficiario como las actas del Registro Civil de matrimonio, de nacimiento, de defunción; la confesional, tanto del actor como del demandado, quien deberán absolver posiciones, previamente aprobadas por la Junta; la testimonial en que se ofrecen testigos que permitan acreditar los hechos expuestos por el actor; la pericial cuando se tenga necesidad de demostrar algún hecho que requiera de conocimientos especializados; la inspección de algún objeto o documento que sea necesario examinar, la presuncional; la instrumental de actuaciones, fotografías y todas aquéllas que demuestren los hechos que se requiera probar.

Es importante comentar que si no se ofrecen las pruebas en este momento, se pierde la oportunidad de hacerlo más adelante, a menos que se trate de pruebas supervenientes.

El C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en las Circulares del 24 de marzo y 7 de abril de 1987, expone la opinión de la Representación de Gobierno respecto a que no es indispensable indicar el domicilio de los testigos cuando el oferente tiene la carga procesal de presentarlos y que es necesario apoyar con otras evidencias las renunciadas impresas, a fin de darle a esta prueba documental, valor probatorio.

El patrón deberá comprobar su dicho cuando no esté de acuerdo con los datos expuestos en la demanda como: la fecha de ingreso del trabajador a la empresa; antigüedad en la empresa; las faltas de asistencia del trabajador; causa de la disolución del vínculo laboral; importe de pagos por concepto de salarios y prestaciones hechos al trabajador, y las demás que se especifican en el artículo 784 del Ordenamiento Laboral.

➤ La Junta que le corresponda atender este asunto, dará instrucciones para que se citen a las partes, con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito de demanda o al concluirse las investigaciones que ordena realizar el artículo 503, las que deberán efectuarse en caso de muerte del trabajador por riesgos laborales.

Respecto a la notificación del juicio de los procedimientos especiales, la Corte ha sustentado la tesis que se transcribe mas adelante en este Capítulo, misma que ordena aplicar la regla general prevista para los procedimientos ordinarios, es decir, hacer la notificación personalmente, por lo menos diez días antes de la fecha señalada para la citada audiencia.

➤ Se apercibirá al demandado que de no asistir a esta audiencia, se darán por admitidas las peticiones del demandante, salvo que sean contrarias a lo que dispone la Ley. Sobre la incomparecencia del demandado la Junta Especial

Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje sustentó el criterio transcrito mas adelante.

➤ Al abrirse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la Junta procurará exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio.

Respecto a la acreditación de la personalidad para la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, el licenciado Juan B. Climent Beltrán hace una síntesis de la circular del 14 de julio de 1980 dirigida por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Suprema Corte de Justicia ha sustentado un criterio, relacionado con el trámite que la Junta da a las pruebas del demandado, por no haber comparecido a la audiencia de conciliación y excepciones.

Con fundamento en la fracción V del artículo 876, del Ordenamiento Laboral, si las partes no llegan a un acuerdo conciliatorio, se turna el expediente a la etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas para que cada parte exponga lo que juzgue conveniente, formula sus peticiones y ofrezca y rinda las pruebas que la Junta haya admitido, permitiendo el uso de la palabra al actor y posteriormente el demandado.

Al concluirse la recepción de las pruebas admitidas, la Junta cierra la citada etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas y procede a escuchar los alegatos.

Cabe hacer el comentario siguiente en relación a la etapa correspondiente a los alegatos de las partes, que si se ofreció la prueba testimonial, la parte interesada en formular objeciones o tachas a los testigos lo hará

inmediatamente después de desahogarse dicha prueba o si es necesario, dentro de los tres días siguientes.

Estas objeciones y tachas se harán constar en autos, mismas que la propia Junta apreciará en el momento de emitir la resolución del conflicto laboral. Lo anterior se confirma en la Circular del 10 de marzo de 1987, expedida por el C. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

La Junta estudiará y resolverá lo que corresponda sobre el conflicto planeado, elaborará el proyecto de resolución que será discutido por los integrantes de la Junta y si el proyecto es aprobado, se le dará el carácter del laudo, mismo que será firmado por los miembros de la Junta y notificando personalmente a las partes.

El laudo pone fin al conflicto y deberá cumplirse dentro del plazo que la ley establece. Cuando se condena al patrón el pago de la indemnización legal o de prestaciones económicas se deberá determinar el salario que se tomará como base para cubrir esos conceptos al trabajador.

Como se señaló anteriormente, el propósito del procedimiento especial es apresurar la resolución de una controversia laboral, pero en la práctica, se observa que no sucede en esa forma, ya que los trámites que deben llevarse a cabo en el citado procedimiento, se van posponiendo por diversas causas y, por lo tanto, el fallo se obtendrá después de transcurrido un plazo mayor de lo esperado.

El prolongar el procedimiento hasta por varios meses, trae como resultado un retraso en el pago de las prestaciones solicitadas por el trabajador y, en consecuencia, el importe que éste reciba al ejecutarse el laudo, afectará en forma negativa su economía, ya que dicho importe no tendrá el mismo valor adquisitivo que tenía cuando se solicitó.

4.7 Cuando el pago de la prima excede del importe de tres meses de salario

El Capítulo Décimo de la Ley federal del Trabajo denominado Procedimiento Ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje establece las normas que regirán para resolver controversias laborales que no tengan una tramitación especial, consiguientemente, los conflictos entre patrones y trabajadores o los beneficiarios que este último, en que se solicite el pago de prestaciones cuyo importe exceda de los tres de meses de salarios, se tramitarán a través del procedimiento ordinario.

Ejemplificando lo anterior, presentamos el caso de un trabajador cuya relación laboral ha quedado disuelta, teniendo una antigüedad en la empresa de quince años, dicha disolución trae como consecuencia el pago, independientemente de otros conceptos a que tiene derecho el trabajador, de la prima de antigüedad, la que se calculará a razón de doce días por cada año de servicios laborados. Por lo tanto, el importe total que se obtendrá por dicha prima será de ciento ochenta días de salarios.

Si el patrón se niega a pagar esta prestación al trabajador o a sus beneficiarios, según sea el caso, éstos podrán solicitarlo a través de un procedimiento ordinario interpuesto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues el monto de la citada prestación supera completamente el requisito de tres meses de salario que la Ley señala como base máxima, para ejercitar acciones a través del procedimiento especial.

Respecto a esto último, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado un criterio en el que señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es a quien corresponde resolver un conflicto, en el cual el monto de la prima de antigüedad es superior a tres meses de salario.

Las características del procedimiento ordinario se establecen en los artículos 870 al 891 de la Ley laboral y, en forma muy general, nos referimos a ellas:

➤ Presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o de la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta. El formato de demanda que presentamos en los comentarios relativos al procedimiento especial, también puede servir para elaborar la demanda correspondiente al pago de prestaciones mayores a tres meses de salarios.

El actor podrá acompañar las pruebas relacionadas con los hechos controvertidos y que considere convenientes para demostrar sus pretensiones. Asimismo, se aplica al procedimiento ordinario, lo comentado en el procedimiento especial respecto a las pruebas que pueden ofrecerse.

➤ El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento de la recepción del escrito de demanda, dictará acuerdo, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

Se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de dicho escrito, y se girarán órdenes para que se notifique a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pérdida del derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

En caso de que la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda al admitirla, le señalará al actor, si éste es el trabajador o sus beneficiarios, los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del plazo de tres días.

➤ El artículo 875 de la Ley señala que la audiencia consta de tres etapas: a) de conciliación, b) de demanda y excepciones y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa conciliatoria deberán comparecer las partes personalmente, sin asesores ni abogados. La Junta los exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, en caso de aceptarse esto último, se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo, aprobado por la Junta, tendrá los mismos efectos de un laudo.

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en Circular del 3 de marzo de 1987, da a conocer la opinión de la Representación de Gobierno en lo que se refiere a exigir al patrón la inserción de una cláusula penal, tasada en el importe de los salarios vencidos en el convenio conciliatorio, a fin de que garantice al trabajador la puntualidad de los pagos diferidos o la cobertura legal de los cheques ordinarios correspondientes a las prestaciones solicitadas.

La etapa conciliatoria debe cumplir con su objetivo, el cual es solucionar, lo antes posible, la controversia existente entre patrón y trabajador, en forma amigable y concediendo a las partes lo que por Ley les corresponde, con lo que se evita que dicho conflicto se solucione a través de un juicio laboral, el que se llevaría mayor tiempo.

En la práctica, dicha etapa conciliatoria no cumple completamente con su objetivo, ya que en algunas ocasiones nos encontramos con abogados o seudo

abogados que aconsejan al trabajador para que acepte la propuesta del patrón, respecto a recibir un pago inferior de lo que por derecho le pertenece, argumentándole que al aceptarlo se evitará el problema de solicitar dicho pago a través de un juicio laboral, cuyo trámite podría posponer la cobertura de las prestaciones solicitadas, entre seis o más meses, lo que no sucedería si el trabajador acepta lo que el patrón ofrece, ya que el monto de lo que se pacte se pagaría de inmediato.

Si el trabajador acepta dicha propuesta, el abogado le hará saber, que para efectos del convenio conciliatorio que se pondrá a consideración y aprobación, en su caso, de la Junta, es conveniente contar con el consentimiento del trabajador respecto a que el patrón le cubra únicamente el importe complementario correspondientes a las prestaciones solicitadas, indicando que la diferencia de ellas ya le fue pagada, en su oportunidad.

En relación a los convenios conciliatorios, transcribimos en este mismo Capítulo de esta tesis, el criterio que el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, da a conocer en la Circular del 17 de febrero de 1987, respecto a algunas de las características de dichos convenios, y a la admisión y aprobación, por parte de la Junta.

Sobre la audiencia inicial antes mencionada, el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, comunica, en circular del 24 de febrero de 1987, que debe existir en todo momento el consentimiento de las partes para que dicha audiencia se celebre, estando sin transcurrir el término previo de diez días, exigido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Si las partes no llegan a un acuerdo conciliatorio, se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

Al iniciar la etapa de demanda y excepciones, arriba citada, el Presidente de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, si esto no se consigue, se procederá a dar la palabra al actor para que exponga su demanda. Posteriormente, el demandado contestará la demanda oralmente o por escrito, oponiendo sus excepciones y defensas sobre el asunto en controversia.

Terminada la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas al respecto a los hechos controvertidos, por cada una de las partes: Inmediatamente después de este trámite, la Junta resolverá sobre las pruebas que admita y deseche.

Cabe hacer la aclaración que cada etapa debe cerrarse con el acuerdo correspondiente.

➤ La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la audiencia de desahogo de pruebas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, ordenando se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que debe expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio.

Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

➤ Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener: a) extracto de la demanda y de la contestación. Réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; b) señalamiento de los hechos controvertidos; c) una relación de

pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados; d) las contradicciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y e) puntos resolutivos.

➤ Del proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, quienes dentro de los 5 días siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de ellos podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiera llevado a cabo por causas imputables a las partes o cualquier otra que se juzgue conveniente.

➤ Transcurrido el término mencionado en el párrafo anterior (artículo 886) y desahogadas las diligencias, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

➤ La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta. Si es aprobado sin modificaciones o adiciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si se le hacen modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado.

➤ Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la junta que votaron en el negocio, y, una vez recabadas turnará el expediente al actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

4.8 Los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de esa prima.

De conformidad con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos dictados por las Juntas no admiten recurso alguno. Esto significa que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo pueden dictar medidas y resoluciones que regularicen el procedimiento, sin que esto signifique su revocación.

Por lo tanto, esos laudos, únicamente, pueden combatirse a través del Juicio de Amparo.

Al no admitirse recursos en las resoluciones de las citadas Juntas, la persona, física o moral, que considere que se ha violado alguna de sus garantías individuales con ese tipo de resoluciones, puede interponer el Juicio de Amparo Directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en las entidades federativas, en conflictos de carácter colectivo y cuando se reclamen laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en cualquier clase de conflicto, individual o colectivo. Para abundar un poco más en este último tema, en este Capítulo nos permitimos transcribir un criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, referido al término para la interposición del amparo, en el cual se consideran inhábiles, los días en que la autoridad responsable deja de laborar, con lo cual se evita perjudicar al quejoso.

4.9 Prescripción de las acciones de trabajo respecto de la Prima de Antigüedad

La Ley Federal del Trabajo concede derechos tanto a los trabajadores como a los patrones, los cuales se pueden disfrutar dentro de los plazos que la propia Ley establece, es decir, esos derechos prescriben después de determinado tiempo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación define, el criterio que transcribimos mas adelante en esta tesis, a la prescripción como la que extingue un derecho por no hacerlo valer directamente, ya sea por falta de interés o desconocimiento del sujeto titular de ese derecho.

De conformidad con los criterios de la Corte mencionados en este del Capítulo para operar la excepción de prescripción se requiere únicamente demostrar los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo, esto es, indicar la fecha en que se empezó a correr el término.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta que "para que la prescripción opere en un juicio por vía de defensa, hay que hacerla valer y concretar las cuestiones sobre las que se hace valer la prescripción; el momento oportuno para hacer valer la prescripción es el de la contestación de la demanda."⁵⁵

Como tantas veces se ha mencionado, el pago de la prima de antigüedad se cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios, cuando se disuelva la relación laboral, por diversas causas como son. Rescisión por causa justificada o injustificada, separación por causa justificada, separación voluntaria teniendo quince años cumplidos de servicios o por muerte del propio trabajador, criterio confirmado por la Corte y transcrito en el presente capítulo.

⁵⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada Op. Cit. p. 177

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para cada uno de los casos mencionados, el trabajador debe tener muy presente los plazos que el Ordenamiento Laboral le concede, para ejercitar las acciones de trabajo aplicables al pago de la prima que le corresponda, según el artículo 162 de dicho ordenamiento. Estos términos se establecen en el Título Décimo, titulado precisamente "Prescripción", los cuales se analizan a continuación:

- De acuerdo con lo que dispone el artículo 516 de la Ley de la materia, como regla general se otorga el plazo de un año para que prescriban las acciones correspondientes al ejercicio de los derechos establecidos en la Ley Laboral, en el contrato de trabajo o en la relación de trabajo, salvo las excepciones que se mencionan en los artículos siguientes:

El término de un año que se contará a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

De lo anterior se desprende que todas aquellas acciones que la ley no considera en los artículos 517, 518 y 519, prescribirán en un año.

Un ejemplo de esto último es el que observamos en el criterio de Corte, transcrito en este mismo Capítulo, en el cual se ordena que para que prescriba la acción en la cual se demanda el pago de la prima de antigüedad, en virtud de que la autoridad laboral negó la posibilidad de reinstalar al trabajador, el plazo de un año se computará a partir de que se notifique esta última resolución.

- Prescriben en un mes (artículo 517):
 - o Las acciones de los patrones para despedir al trabajador, cuando éste comete las causas que se mencionan en el artículo 47, las cuales se detallan en el Capítulo Tercero.

Dicho término empezará a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que generó su despido o de la falta, o desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías provocadas por el trabajador (fracción I).

o Las acciones de los trabajadores que se separen del trabajo por alguna de las causas imputables al patrón a que se refiere el artículo 51 de la Ley. (fracción II)

En ambos casos, si transcurren los treinta días sin que se hayan ejercido las acciones mencionadas, tanto el patrón como el trabajador, según les corresponda, pierden el derecho para hacerlas valer, ya que las causales que ameritaban la disolución del vínculo laboral quedan sin efecto, por el sólo transcurso del término legal.

Ahora bien, si dichas acciones se ejercitan dentro del plazo a que se ha hecho referencia, el patrón, en su caso, deberá indemnizar al trabajador de acuerdo a ley, así como cubrirle las prestaciones que le correspondan como es el caso de la prima de antigüedad.

Asimismo, la Ley es muy específica al disponer la prescripción de treinta días, para los dos casos que a continuación se mencionan:

Las acciones que la empresa ejerza, cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso o recomendó, cometen la causal de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, regulada por la fracción I del artículo 47 de la Ley en comento.

El término se contará a partir de que se conoce la causa que tiene como consecuencia el despido; una vez transcurrido, se pierde todo derecho para hacer valer la acción.

o Trámite similar se presenta, cuando el patrón o la agrupación patronal engañan al trabajador al proponerle trabajo respecto de las condiciones del mismo (artículo 51, fracción I), es decir, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo después de treinta días de prestar sus servicios, por lo tanto, transcurrido ese plazo se pierde el derecho a ejercitar las acciones que legalmente le han sido otorgadas.

En estas dos últimas acciones, al llevarse a cabo la disolución del vínculo laboral, solamente procede la indemnización que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el empleado no cuenta con la antigüedad que se requiere para que se le cubra la prima correspondiente.

- De conformidad con el artículo 518, prescriben en dos meses, las acciones que el trabajador ejercite cuando el patrón le rescinde la prestación de sus servicios, existiendo o no causa justificable.

El término se empezará a contar a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón entregó al trabajador el aviso del despido.

Sobre el cómputo de prescripción, la Corte señala dos criterios, en el primero el plazo corre a partir de que se tiene conocimiento de la falta cometida y que en el caso de que la violación se refiera a un acto de tracto sucesivo, la prescripción no correrá hasta que se "ponga remedio a la violación", y en el segundo, se tomará la fecha de la última falta cometida, en el caso de que un patrón cometa continuamente la misma falta, deberá considerarse.

- Conforme a lo que dispone el artículo 519, prescriben en dos años:

o Las acciones que puede ejercitar al trabajador para reclamar el pago de la prima de antigüedad, cuando termina su relación de trabajo debido a incapacidad permanente o total derivada de un riesgo de trabajo.

El plazo empezará a correr a partir del momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo (fracción I). En este mismo Capítulo se citan los criterios que sustenta la Corte respecto a la necesidad de acreditar la fecha en que se determine el grado de incapacidad del empleado.

o Las acciones que los beneficiarios puedan ejercitar para reclamar dicho pago, en caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo.

Este término se contará a partir de la fecha de la muerte del trabajador (fracción II).

o Las acciones que el trabajador ejercite para que se ejecute el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ella.

El plazo de dos años correrá desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio (fracción III).

- En caso de que jurídicamente quede establecida la incapacidad mental de un trabajador, la prescripción no comienza ni corre, hasta que se le nombre tutor o beneficiario, los cuales podrán llevar a cabo los trámites necesarios para el pago de la prima de antigüedad que le corresponden al trabajador por los años de servicios prestados (artículo 520, fracción I).

- El artículo 521 dispone que la prescripción se interrumpe en los siguientes casos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- o Por la sola presentación de la demanda solicitando el pago de la prima de antigüedad, intentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (fracción I).

En este sentido existe jurisprudencia de la Corte, misma que transcribimos en el tercer capítulo.

Asimismo, el Licenciado Baltasar Cavazos comenta que en el Criterio Jurisprudencial 800, apuntes al Tomo CXVIII, Pág. 1457, se confirma la interrupción del plazo prescriptivo por la sola presentación de la demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado.⁵⁶

- o Si el patrón a cuyo favor corre la prescripción reconoce, de palabra por escrito o por hechos indudables, el derecho del trabajador para ejercitar la acción dedicada del cobro de prima de antigüedad que a éste le corresponde (fracción II). Esto se confirma en la tesis de la Corte que transcribimos en el tercer capítulo.

- Para efectos de la prescripción, el artículo 522 estipula que los meses se regularán por el número de días que a cada uno le corresponda. El primer día se contara completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo. Cuando sea feriado, la prescripción se tendrá por completa al cumplirse el primer día hábil siguiente:

El Licenciado Baltasar Cavazos manifiesta que conforme a los artículos 329 y 330 de la Ley Laboral, la prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede acudir a los tribunales deduciendo la acción correspondiente (Jurisprudencia 797, apuntes al tomo CXVIII, Pág. 450)⁵⁷

⁵⁶ Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. 25ª.- Ed. Trillas, México. 1990. P.358

⁵⁷ Idem.

4.10 Tendencias actuales de los Poderes de la Federación respecto de la Prima de Antigüedad

Seis años después de haber entrado en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, los CC. Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, presentaron a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión la Iniciativa de Reformas a la reglamentación de la prima de antigüedad, contenida en el artículo 162 y 5º Transitorio del propio ordenamiento Laboral. La mencionada Legislatura del Congreso de la Unión no consideró, en su oportunidad, esta iniciativa, quedando hasta la fecha, sin resolución.

Las representaciones obreras siguen gestionando la aprobación de la Cámara de Senadores en relación a tales reformas.

Las modificaciones que se proponían en la Iniciativa a comentario eran las siguientes:

ARTÍCULO 162

➤ En el primer párrafo, suprimir el término "de planta", consiguientemente se hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad para todos los trabajadores en general.

➤ En la fracción I, incrementar el número de días por año de servicios prestados que servirán de base para calcular la prima de antigüedad, es decir, la cantidad propuesta es de quince días por cada año laborado.

Asimismo, especificar en dicha fracción que se permite el pago correspondiente a la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

➤ El importe de la prima de antigüedad se calculará sobre la base del salario ordinario del trabajador, por lo tanto, se suprime el tope de salario que se menciona en la fracción II. En consecuencia, se solicita derogar dicha fracción.

➤ En la fracción II, se concede el pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores cuando se disuelva su relación laboral con el patrón y a sus beneficiarios cuando el empleado fallezca. Dicho pago se hará sin importar la causa de la citada disolución laboral y el tiempo trabajado en la empresa.

En los casos de suspensión de vínculo laboral, los trabajadores podrán solicitar el pago de la prima de antigüedad que les corresponda hasta el momento de surgir la suspensión. Al cesar ésta y reanudarse las relaciones de trabajo, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, para efectos del artículo 162.

➤ Las fracciones IV, V y VI quedan sin cambio.

Las modificaciones a que se ha hecho mérito tienen como principal propósito beneficiar económicamente tanto al trabajador como a sus beneficiarios, según sea el caso, ya que con ello dichos sujetos podrán percibir una cantidad adicional que les permitirá solventar gastos que se les presente, ya sea mientras el trabajador consigue un nuevo empleo, o mientras los beneficiarios obtienen otros ingresos para su manutención.

ARTICULO 5º TRANSITORIO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se solicita su derogación por haberse cumplido ya el objetivo para el cual fue establecido.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Consideramos que la prima de antigüedad debe incluirse en el conjunto de derechos de tipo económico que, adicionalmente al salario y demás prestaciones legales o contractuales, le corresponden al trabajador. Por ello, en el Capítulo Segundo se propuso considerar la conveniencia de adicionar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartados A y B, las fracciones XXI bis y XII bis, respectivamente, en el sentido de que sea obligatorio para el patrón y cubrir al trabajador el importe de dicha prima de antigüedad, por los años de servicios que éste le ha prestado, en caso de disolverse el vínculo laboral.

SEGUNDA

Proponemos con el respeto que nos merecen y con fundamento en las facultades que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos confiere al H., Congreso de la Unión, que éste lleve a cabo las siguientes modificaciones al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, mismas que permitirán a todos los trabajadores obtener un beneficio económico adicional al salario que perciben, cuando el vínculo laboral se termine por las causas que el propio precepto dispone

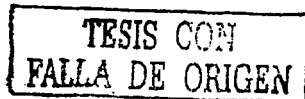
- Con base a los principios sobre los que versa la Ley Laboral: **equidad y justicia social**, permitir a todos los trabajadores participar de este derecho.
- Incrementar el número de días por año de servicios prestados a que tiene derecho el trabajador por concepto de antigüedad, siendo dicho cambio de doce a quince días.

- Modificar la base para el cálculo del pago de la prima de antigüedad, proponiendo, para tal efecto, hacerlo sobre el salario que realmente percibe el trabajador, esto es, sobre su salario integrado y no sobre el salario mínimo general o profesional, como se estipula actualmente en la fracción II. Ello con el fin de que dicho pago efectivamente favorezca a los trabajadores que están facultados para hacer uso de este derecho, o a los beneficiarios del trabajador fallecido.
- Permitir a los trabajadores, que se separen voluntariamente de su empleo, hacer uso de tal derecho con cualquier antigüedad al servicio del mismo patrón, sin requerirles, por lo tanto, los quince años de servicios que se establecen en la fracción III. Esta petición se fundamenta en que todos los trabajadores tienen derecho a la prima de antigüedad, por el solo transcurso del tiempo de la relación laboral, a partir de su inicio y hasta la disolución de la misma.

TERCERA

En virtud de que las disposiciones que establece el artículo 5º Transitorio de la Ley Federal del Trabajo dejaron de tener aplicabilidad a partir de mayo de 1973. Es conveniente que dicho artículo desaparezca del texto de la citada Ley.

BIBLIOGRAFIA



LIBROS

BORREL NOVARO Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Pac. México. 1989.

BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada, 2ª ed., Ed. Harla, México, 1988.

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla, México 1985.

BURGOA Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa, México, 1985.

BURGOA Ignacio, El Juicio de Amparo. 23ª edición.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones Teórico-prácticas. Reimpresión, Ed. Trillas, México, 1984.

CAVAZOS FLORES Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1971.

CERVANTES CAMPOS Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Asuntos Jurídicos e Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 6ª ed., Ed. Esfinge, México 1980.

DAVALOS José, Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, México, 1992

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Ed. Porrúa, México, 1991.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª ed., Ed. Porrúa, México, 1974.

GUERRERO Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1986.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Prontuario de la Ley Federal del Trabajo. Tesis Laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 4ª Sala. 2º Tomo, México, 1978.

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

PADILLA José R. Síntesis de Amparo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana, B.C. 1986.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia, 4ª ed., Ed. Pac, México 1981.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia, 6ª ed., Ed. Pac, México 1985.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RUSSOMANO, Víctor Mozart y Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. (El Empleado y el Empleador).- Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Ed. Trillas, México, 1986.

TRUEBA URBINA Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Teoría y Proyección. Ed. Porrúa, México, 1971.

TRUEBA URBINA Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa, México, 1978.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª ed., Ed. Porrúa, México, 1982.

DICCIONARIOS

DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, México, 1988.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídica Mexicano. A-CH, 2ª ed. Revisada y Aumentada. Ed. Porrúa y UNAM, México 1987.

TRUEBA URBINA Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. 3ª ed., Impresora Juan Pablos, México 1957.



LEGISLACION APLICADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa, S.A., 87ª edición. México, D.F. 1988.

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Armando Porras y López, 2ª ed.,
Textos Universitarios, S.A., México, 1971.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 8ª
ed., México, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y
bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 64ª Edición
Actualizada. Editorial Porrúa. S.A. México, D.F. 1990.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y sistematizada, Baltasar
Cavazos Flores y otros, 24ª ed., Ed. Trillas, México, 1989.

NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA. Doctrina, textos y
jurisprudencia. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 49ª Edición
Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988.

COMPILACION MAYO DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
Jurisprudencia, tesis y Ejecutorias, Pleno, 4ª Sala y Sala Auxiliar XXIX. Laboral.
Vol. 169-174. Ene-Jun 1983. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
Dirección, sistema y coordinación general Francisco Barrutieta Mayo. Mayo
Ediciones, México 1985.

COMPILACION MAYO DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
Jurisprudencia, Tesis y Ejecutorias, Pleno, 4ª Sala y Sala Auxiliar. XXX.
Laboral. Vol. 175-180. Jul-Dic 1983. Suprema Corte de Justicia

ve b
J. M. L.

