

321309

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO



## PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
*LICENCIADO EN DERECHO*  
PRESENTA

ADRIÁN ISRAEL RODRÍGUEZ BRAMBILA

ASESOR DE LA TESIS:  
LIC. HÉCTOR SANTIAGO ROMERO FRÍAS  
CED. PROFESIONAL No. 1307989



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.

## **DEDICATORIAS**

### **A Dios**

Por permitirme la oportunidad de culminar esta etapa tan importante.

### **A mi Madre**

Por que sin ti no hubiera podido llegar a este momento. Te adoro Mami.

### **A mi Padre**

Por que con tu ejemplo me enseñaste a prepararme día a día para destacar. Te amo papá.

### **A mis hermanos**

Sergio, Víctor, Angel, Édgar y Aída, por compartir conmigo la dicha de formar parte de esta hermosa familia.

### **A Toya**

Por existir, te amo abuela.

### **A Alma**

Por ser mi segunda madre.

### **A mis primos**

Eduardo, Alejandro y Rafael, por formar parte de tan bellos recuerdos.

### **A mis sobrinos**

Alma, Rafael, Mayte, Fernanda y Paola los quiero mucho.

### **A Jorge y Oscar**

Por ser mis mejores amigos y contar con su apoyo incondicional.

### **Al Lic. Héctor Santiago Romero Frías**

Por enseñarme a ser una persona éticamente profesional amén de su contribución en este trabajo de Tesis.

### **A todos.**

Los que a lo largo del camino contribuyeron en mi formación personal y profesional

## INDICE



## INTRODUCCIÓN

i

### CAPÍTULO I ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1	Antecedentes de la prima de antigüedad	2
1.2	Antecedentes del Derecho Laboral Mexicano	3
1.3	La Fundamentación del Trabajo en la época prehispánica	3
1.4	La normalización del trabajo en el pueblo mexicana	4
1.5	Las Leyes de indias y la constitución de Cádiz	6
1.6	La regulación del trabajo en el México Independiente	9
1.7	La Constitución de Apatzingán	12
1.8	La Constitución Federal de 1824	13
1.9	La Constitución de 1857	14
1.10	La necesidad de dictaminar el artículo 50 Constitucional y el nacimiento del artículo 123.	15
1.11	La nueva Ley Federal del Trabajo de 1931.	17
1.12	La reforma de 1971 a la Ley Federal del Trabajo y la distinción de la subordinación como elemento distintivo de las relaciones laborales (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).	18

### CAPÍTULO II ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1	El Porfiriato	22
2.2	Ideario político de la Revolución Mexicana	30
2.3	Principales Leyes de Trabajo expedidas por los Estados	31
2.3.1	Ley de Manuel M. Diéguez	32
2.3.2	Ley de Manuel Aguirre Berlanga	32
2.3.3	Ley de Cándido Aguilar	34

2.3.4 Ley sobre asociaciones profesionales de Agustín Millán	35
2.3.5 Ley de Salvador Alvarado	38
2.3.6 Ley de Gustavo Espinosa Mireles	39
2.4 Origen de la Prima de Antigüedad	40
2.5 Concepto y naturaleza jurídica de la prima de antigüedad	41
2.6 Tratados internacionales	44
2.7 La justicia Social en el Derecho del Trabajo	44
2.8 La justicia Social en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente	47

### CAPÍTULO III JUSTICIA SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 La justicia social en el Derecho del Trabajo	51
3.2 Teoría de la lucha de clases	51
3.3 La plusvalía en las relaciones de producción	53
3.4 El Derecho del trabajo es un derecho de lucha de clases	54
3.5 El Derecho del trabajo es un mínimo de garantías sociales	55
3.6 El Derecho del trabajo es proteccionista de los trabajadores	56
3.7 El Derecho del trabajo es un derecho reivindicatorio del proletariado	59
3.8 La justicia social del Artículo 123	62
3.9 Concepto	63
3.10 Antecedentes	64
3.11 Naturaleza jurídica	68
3.12 El pago de la prima de antigüedad	72

### CAPÍTULO IV NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

4.1 Concepto de Salario	74
-------------------------	----

4.2	Salario Mínimo	80
4.3	Salario Nominal y Salario Integrado	85
4.4	Prestaciones legales	86
4.5	Prestaciones contractuales	87
4.6	Importe de la prima de antigüedad	90
4.7	Prima de antigüedad. Aplicación de salario profesional en caso de indemnización por riesgo de trabajo	93
4.8	Salario Base para efectuar los pagos	94

#### CAPÍTULO V MARCO JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

5.1	Cuando procede el pago de la prima de antigüedad	97
5.2	Cuando los trabajadores se separan por causa justificada	98
5.3	Los trabajadores que sean separados de su empleo con o sin causa justificada	99
5.4	En caso de muerte del trabajador	106
5.5	En caso de jubilación de los trabajadores	110
5.6	Trabajadores de planta	111
5.7	Antigüedad requerida y computo de la misma para efectos del pago de la prima	119
5.8	Número de trabajadores con Derecho al pago	125
5.9	Supuestos en que se interrumpe el cómputo de la antigüedad	126

CONCLUSIONES	139
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	141
--------------	-----

## INTRODUCCIÓN

Esta Tesis tal, está enfocada a comentar acerca de la importancia que tiene la Prima de antigüedad dentro del Derecho; tiene como objetivo general analizar la prima de antigüedad, tomando en cuenta los beneficios que conlleva la misma.

Para su realización fue utilizado el método de investigación documental, así como encuestas y observaciones de algunos Licenciados en derecho.

Se tiene como propuesta reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que todo trabajador debería tener derecho a cobrar su prima de antigüedad sin importar el tiempo que haya laborado para un patrón determinado, aún siendo menor a 15 años, con el objeto de que pueda recibir su prima de antigüedad aunque él mismo hubiese determinado no seguir con la relación laboral.

Los temas que se desarrollan son parte de la doctrina de la relación de trabajo, según la concepción contractualista, el contrato es una relación jurídica hermética y estática, salvo la supervivencia de alguna circunstancia que haga imposible su cumplimiento integral y puntual; en tanto la relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta la disolución definitiva. De esta naturaleza específica de la relación de trabajo, nacen los derechos de antigüedad.

La prima de antigüedad es una figura jurídica dentro de la ley federal del trabajo que, en principio pretende premiar la permanencia de los trabajadores en las empresas a las que prestan sus servicios durante largo tiempo, propiciando con ello la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La aplicación de esta figura jurídica ha causado gran controversia en el ámbito laboral, debido a que su interpretación ha provocado diversos problemas en la práctica. Razón interesante para realizar un análisis completo de ella.

La prima de antigüedad se encuentra regulada en nuestra Ley Federal del Trabajo, que determina; "tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores" y señala los supuestos en los que es procedente su pago, así como una serie de normas que se deben de tomar en cuenta para dicho pago; temas que se desarrollarán dentro del Capítulo I, teniendo como objetivo general realizar un análisis minucioso que permita conocer detalladamente todos y cada uno de los casos en los que procede el pago de la prima de antigüedad.

En lo referente al monto de la misma, es decir al salario que sirve de base para efectuar el pago se analizará dentro del capítulo tercero, ya que es de suma importancia conocer la finalidad que persigue el salario, el cual debe de ser, como ya se ha dicho, suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y ser considerado un salario remunerador.

Se realizará un análisis de todo lo concerniente al salario, teniendo como objetivo, comprender que es necesario que la prima de antigüedad cumpla con su finalidad, estableciendo un pago justo de la misma

**CAPÍTULO I**  
**ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**



## 1.1 Antecedentes de la Prima de Antigüedad

En la evolución histórica Del Derecho de Trabajo se desprende que, junto con el derecho de preferencia, la antigüedad en el trabajo va a generar para el propio trabajador una posibilidad de permanencia y de estabilidad en su empleo.

Ahora bien, continuando con el desarrollo legislativo del tema que nos ocupa, citaremos el texto que aparece en el Manual Del derecho Del Trabajo, del maestro Euquerio Guerrero y que refiere lo siguiente: "Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión redactora Del proyecto de las normas sobre antigüedad, comprendió que la evolución de la antigüedad en el trabajo a la categoría Del derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la subsecuente declaración Del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir a través de ella, a la economía nacional y al bienestar Del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley"<sup>1</sup>

Así las cosas, se considera que los antecedentes de la prima de antigüedad se remontan en cuanto a su establecimiento como derecho de los trabajadores a los primeros contratos colectivos celebrados entre los

---

<sup>1</sup>. Euquerio Guerrero. Manual Del Derecho Del trabajo, P 369

sindicatos correspondientes y los organismos paraestatales como el IMSS y PEMEX.

## **1.2 Antecedentes Del Derecho Laboral Mexicano.**

Para estudiar el Derecho Laboral en nuestro país, tenemos que remontarnos a las fuentes históricas, ya que desentrañan el sentido social de esta rama jurídica, la cual implica una constante superación del hombre, amalgamado en las gestas heroicas los nobles principios de la Libertad, la Igualdad y la Fraternidad.

Para ello dividimos el devenir de la Historia Del Derecho Laboral en tres períodos fundamentales:

- Período Prehispánico.
- Período colonial.
- Período Independiente.

## **1.3 La fundamentación del Trabajo en la Época Prehispánica.**

Del período prehispánico, destaca la organización política, jurídica y las formas de administración del pueblo Mexica, por su hegemonía y trascendencia en el contexto legal.

Resalta en el ámbito político, "la división clasista que se impuso sobre los pueblos conquistados por los Aztecas; de ella surgió el Teuhtli (señor absuelto y denominado por antonomasia monarca), el Tecuhtli jefe militar y el

Tlamacazque (alto jerarca Religioso). Que fueron la base gobernante Del pueblo Azteca y de cuyas familias y grupos aristocráticos que los rodeaban, fueron electos todos los soberanos de la Gran Tenochtitlán; acomodándose a su alrededor los demás jefes políticos, militares y sacerdotales de los barrios o Calpullis, primero de los pueblos conquistados mas tarde de todo el imperio mexicano que surgió de las conquistas realizadas hasta los confines de Centro América y más allá de la Altiplanicie Mexicana”<sup>2</sup> Cabe destacar que esta división de clases ejercía una notoria subordinación en materia del trabajo, ya que regulaban los tributos de los gobernados así como la esclavitud establecida en este período.

#### **1.4 La Normalización Del Trabajo en el pueblo Mexica**

Constituido el gobierno soberano, el sacerdote supremo, los consejeros, que eran cuatro y una especie de estado mayor según refiere Sahagún en su libro “Visión de los vencidos”, se nombran a los jefes inferiores en los barrios o calpullis y a los auxiliares de estos, escogidos casi en su mayor parte de los miembros de la nobleza mexicana o por lo menos educados en el Calmécac es decir, la otra escuela, el colegio de los nobles, al cual solo los plebeyos podían acudir por méritos propios, de donde se refleja una subordinación jerárquica para mantener el orden administrativo y político del Imperio Mexica.

A estos organismos se unía el judicial, constituido por el Magistrado supremo, el cual ejercía tanto funciones jurisdiccionales como administrativas, pudiendo fallar en diversas clases de juicios; este Magistrado supremo, nombraba a los miembros de los tribunales inferiores que se

---

<sup>2</sup>. Fernando Flores Gómez González. Nociones de Derecho Positivo. P 10.

distribuían en todo el reino, así mismo, en cada Calpulli existía la figura de un juez popular, quien era auxiliado de funcionarios de menor jerarquía y cuyas funciones radicaban en vigilar y cuidar el trato social en los calpullis, a efecto de prevenir la comisión de delitos o controversias que pudieran generar actos graves que contravinieran el orden público.

Dentro de la organización administrativa sobresalían un ramo tributario, destacando el control de la administración que ejercía el soberano, la "Matricula de Tributos" o Códice Mendocino, es un patrón de los impuestos que cubría cada Calpulli y cada pueblo sojuzgado, con indicación de productos, cantidades, época de colecta y características de los pobladores, a efecto de conocer en qué casos era necesario que el ejército acompañara a los cobradores de impuestos.

Una institución de suma importancia lo constituía la esclavitud, existiendo tres clases de esclavos:

- a) "los prisioneros, quienes perdían su libertad por este motivo y eran reservados, bien fuera para trabajos forzados o difíciles o bien para sacrificios de las solemnidades de la clase sacerdotal mexicana;
- b) los que eran sometidos a la esclavitud por deudas y quienes podían ser redimidos si los familiares o amigos cubrían el monto adecuado o bien pagaban así mismo con trabajos forzados por periodos que a tal efecto fijaban los jueces en cada caso, por el monto de su deuda y finalmente
- c) la esclavitud voluntaria, ya sea de jefes de familia o hijos mayores para aliviar las cargas hogareñas o para cubrir compromisos económicos de cualquier naturaleza, ya que se vendían como

esclavos recibiendo el precio de inmediato; esta clase de esclavos recibía un mejor trato por la índole de su esclavitud, pero si por alguna circunstancia huía la persona y era detenida, llegaba a pagar con la vida su acto libertario”<sup>3</sup>

Los prisioneros de guerra de cierta jerarquía o que habían demostrado cierta valentía en una batalla, no eran esclavizados, sino que se les sometía al llamado “sacrificio gladiatorio” que consistía en pelear encadenado Del pie izquierdo, pero con absoluta libertad de los demás movimientos, hasta con seis o siete soldados aztecas, si vencía a éstos, eran liberados y podían regresar a sus pueblos.

### **1.5 Las Leyes de Indias y la Constitución de Cádiz.**

La Conquista implicó un notable cambio en el régimen jurídico tanto de los peninsulares como de los indígenas, de forma tal que podía apreciarse una doble legislación, la aplicada para los españoles en el caso de que estuvieren coludidos o bien en que los indígenas atacaran la vida o a la población azteca, y otra legislación para juzgar cuestiones de los indios con exclusividad o causas en que estos sufrieran así mismo menoscabo en sus intereses o en su persona.

Durante la Colonia, se expidieron una serie de mandamientos conocidos como “Leyes de Indias” de 1561 a 1769, en ellas encontramos “disposiciones que son relevantes en materia de trabajo.

---

<sup>3</sup> Ibid p. 13

Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es mas bien el humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de encomenderos ambiciosos<sup>4</sup> y que además protegían al indígena considerándolo como menor de edad para todos los efectos jurídicos, más lamentablemente esta legislación fue precariamente aplicada por las autoridades del virreinato ya que en la mayoría de los juicios aplicaban la legislación española.

En realidad, las famosas "Leyes de Indias" que tanto trabajo costaron al padre Bartolomé de las casas y a otros de los primeros misioneros llegados a la Nueva España al no ser aplicadas por causas de la colusión de las autoridades con los conquistadores encomenderos y demás explotadores de los indios, fueron una bolsa llena de nada, y la famosa frase de "Obedézcase pero no se cumpla" se aplicó con toda exactitud a las "Leyes de Indias".

El Supremo Tribunal en este periodo era el real Consejo de Indias, fue una Institución creada para dirigir desde el punto de vista político a las colonias, cuidando que no resultasen afectados los intereses reales y administraba lateralmente la justicia a través de las llamadas Audiencias, e independientemente de la legislación proveniente de este consejo, fue surgiendo otra legislación adicional en distintas materias: civil, penal y aún de trabajo, que se fue integrando con las reales Cédulas que para casos concretos expedía el monarca español y que fueron constituidos como parámetros a seguir en casos similares.

---

<sup>4</sup> Ibid P. 22

Durante este periodo, la explotación de los pueblos indígenas de la época era equiparable con la esclavitud sometidos a la subordinación de los peninsulares y novohispanos, siendo esta esclavitud uno de los principales móviles para luchar por la libertad del pueblo mexicano.

En 1542, el principal punto de interés radicó en lo referido al sistema de encomiendas, y que constituye una de las más importantes Leyes de Indias. Uno de sus puntos más destacados fue el relacionado con el tratamiento del indígena, ya que se anuló la esclavitud, con la supresión del requerimiento, en medio de las teorías encontradas de Fray Bartolomé de Las Casas y Juan Ginés de Sepúlveda, en contra de las encomiendas.

La Encomienda fue un sistema de distribución de tributos que al ponerse en práctica se convirtió en una fórmula de dominio personal, con características casi medievales, y que se realizaba con carácter hereditario entre los conquistadores y los primeros pobladores.

Los trabajos de las Cortes de Cádiz se iniciaron en la Isla de León el 24 de octubre de 1810, cuando México y Argentina habían iniciado sus movimientos independentistas, la participación activa de la representación americana fue muy importante, destacando la de los Diputados de nuestro país, entre los cuales podemos citar a don Antonio Pérez, obispo de Puebla, quién pronunció el discurso de apertura y de don Miguel Ramos de Arizpe, quien pronunciara el de clausura, personajes que junto a Guridi y Alcocer y Beye Cisneros, también representantes de México, tuvieron destacadas intervenciones logrando para los territorios de la Nueva España importantes concesiones.

La Constitución vio la luz el 19 de marzo de 1812 siendo promulgada en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año, llevando desde entonces nuestra plaza mayor el nombre de Plaza de la Constitución; ante las amenazas de Morelos para esas fechas, el virrey Francisco Xavier Venegas, la suspendió, más al ser removido por Francisco VII y designando a Félix María Calleja como Virrey, éste la restableció en alguna de sus partes como medida conciliatoria procurando atraer la atención de los insurgentes a favor de España; posteriormente el 4 de mayo de 1814 fue abrogada por el Monarca Español y fue hasta 1820 en que la misma fue reinstaurada en España gracias al triunfo del movimiento liberal español encabezado por el coronel Rafael de Riego, debido a la influencia de las Logias Masónicas a las cuales él pertenecía.

## **1.6 La regulación Del trabajo en el México Independiente.**

A principios Del siglo XIX, el sentimiento de lograr la independencia de las colonias hispanas, comenzó a tomar mayores bríos entre la clase de criollos, ya que estos eran ajenos a las decisiones políticas de la Colonia, aunado a ello, se presentaba una oportunidad para consumar la Independencia de las Colonias, derivada de la intervención de Francia a España, cuya consecuencia fue que Carlos IV abdicara al trono y Fernando VII renunciara a la corona ante Napoleón Bonaparte, las inquietudes de los novo hispanos era saber, si la soberanía radicaba en el rey o en el pueblo, ya que ante la ausencia del monarca español, el pueblo era el legítimo titular de la soberanía, consecuentemente Hidalgo al proclamar la Independencia de nuestra patria en 1810, se promulgó inicialmente por un gobierno monárquico pero libre de la soberanía, sin embargo, el desarrollo de las luchas gesta a



favor de las grandes masas de gente, que exigía el respeto a su integridad personal.

El carácter libertario de Don Miguel Hidalgo y Costilla, a favor del pueblo se esboza en diversos decretos que publicó, los cuales podemos sintetizar de la manera siguiente:

I.- Decreto aboliendo la esclavitud, sentándose así las bases para que los dueños de esclavos les otorgaran a estos su libertad.

II.- Decreto agrario, por el cual disponía que las tierras ociosas se entregarán a medieros, quienes pagarían su valor, el 50% con trabajo personal y el 50% con el excedente de los frutos de cada cosecha.

III.- Decreto aboliendo los impuestos alcabalatorios y los tributos de las castas.

IV.- decreto que creaba las Secretarías de Gobierno, de Justicia y Gracia y de Asuntos Exteriores.

Estos decretos se ven envueltos de un verdadero espíritu liberal y son verdaderos antecedentes de lo que hoy conocemos como Derecho Social.

A la muerte de Hidalgo, el Licenciado Ignacio López Rayón, quien fuera designado por el propio libertador como sucesor suyo, aglutinó a las fuerzas libertadoras a Zitácuaro a efecto de establecer la Suprema Junta Nacional Americana conocida históricamente como Junta de Zitácuaro, destacando la participación de hombres tan preclaros como José Sixto Verduzco, José María Liceaga, Andrés Quintana Roo y Carlos María Bustamante.

Los integrantes de esta Junta, elaboraron un proyecto de Constitución destacando los siguientes capítulos:

La religión católica como oficial, sin tolerar ninguna otra.

La América es libre e independiente de otra nación.

La soberanía dimana inmediatamente del pueblo, reside en la persona de Fernando VII y su ejercicio es el Supremo Congreso Constitucional Americano.

El supremo Congreso Constitucional se componía de cinco vocales nombrados por las representaciones de las provincias, además establecía que cada vocal duraría cinco años y el más antiguo sería el presidente, y su elección debería ser uno cada año sucesivamente, Del más antiguo al más nuevo.

-Establecía un Consejo de Estado para los casos de Guerra y Ajuste Del País.

-Creó los despachos de Gracia y Justicia, Guerra y Hacienda.

-Todas las personas que fuera que favorezcan a la Independencia serán recibidas bajo la protección de las Leyes.

-Queda enteramente proscrita la esclavitud.

-Las personas que hayan sido perjuras a la Nación, se declararán infames y sus bienes pertenecientes a la Nación.

-Estableció ordenes militares, que fueron la de Nuestra Señora de Guadalupe, de Hidalgo, Del águila y la de Allende.

-Cabe destacar la proscripción de la esclavitud, como un elemento que evolucionó, el elemento esencial del trabajo que es la Libertad.

### **1.7 La Constitución de Apatzingán.**

Ante el fracaso de la Junta de Zitácuaro, Morelos como jefe representativo del movimiento de Independencia, retomó los postulados de la extinta Junta y formuló el documento conocido como "SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN", el cual se compone de 23 puntos destacando los siguientes:

-La libertad de América,

-El concepto de Soberanía Popular,

-El de la representación Popular,

-El de la división de poderes,

-Formación de escuelas públicas y gratuitas y de cuerpos ciudadanos para mantener el orden,

-Festejar cada 16 de septiembre como el día de la Independencia Nacional.

El Congreso de Chilpancingo, reunido por Morelos y los representantes de la Junta de Zitácuaro, se congregó posteriormente en Apatzingán creando el **DECRETO CONSTITUCIONAL PARA LA LIBERTAD DE LA AMÉRICA MEXICANA** (Nombre Jurídico de esta Constitución), la cual se divide en dos partes, comprendiendo la primera los elementos Constitucionales donde se consagran las garantías de libertad, propiedad y seguridad; y la segunda a la Organización Del Estado, dividido en tres poderes, el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial.

Una vez consumada la independencia de nuestro país era menester la creación de un nuevo orden constitucional, plasmado en la Constitución Federal de 1824.

### **1.8 La constitución Federal de 1824.**

Esta primera Constitución de la República, recoge en su seno las ideas inspiradas en el sistema Norteamericano y de la constitución de Cádiz recoge la forma, apegándose los constituyentes al pensamiento de Montesquieu en su parte relativa a la división de poderes, esta Constitución establece entre otras cosas:

-La Independencia para siempre de la Nación Mexicana,

-La Religión de México será la Católica,

-Se adopta como forma de gobierno la República Representativa, Popular y Federal, las partes integrantes de la Federación serán los Estados y Territorios que se acaban de crear,

-Se divide para su ejercicio el Supremo Poder de la Federación en el Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

-El Poder Legislativo se deposita en un Congreso General, compuesto de dos cámaras, una de Diputados y otra de senadores,

-El Poder Ejecutivo se deposita en un solo ciudadano que es denominado Presidente de Los Estados Unidos Mexicanos,

-El poder Judicial residía en la Suprema Corte de Justicia en los Tribunales de Circuito y en los Juzgados de Distrito, y

-Los Gobiernos Interiores de los Estados se dividían en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

### **1.9 La Constitución de 1857.**

Ante la guerra política por la que atravesó el país y a partir Del Triunfo de los liberales en la República, el 18 de febrero de 1856 se iniciaron las sesiones de un nuevo Congreso constituyente y el 5 de febrero de 1857 fue jurada la Nueva Constitución, primero por más de noventa Diputados y posteriormente por el Presidente Comonfort, bajo esta Constitución se desató una gran lucha en defensa del liberalismo la Guerra de tres años o Guerra de Reforma.

En materia laboral, cabe destacar que el artículo 5° de esta Constitución regula la libertad de trabajo, destacando el interés de defender las posturas liberales de la época, este artículo toma gran relevancia en el Constituyente de 1917.

### **1.10 La Necesidad de Dictaminar el Artículo 5° Constitucional y el Nacimiento Del Artículo 123.**

El Constituyente de 1917 debatió en torno a la solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social, tratándose de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendentes a la protección de los trabajadores en cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los denominados empleadores, de la discusión del dictamen del artículo 5° Constitucional (retomado en gran medida del artículo 5° de la Constitución de 1857) se dieron diversos debates de tal importancia que al discutirse su texto en el Constituyente de 1917 se desprendió de él, como título especial y autónomo el Artículo 123, uno de los máximos logros de la Revolución.

En aquella histórica asamblea, reiterando la propuesta hecha por el constituyente Froylan C. Manjares, el diputado por Yucatán, Héctor Victoria, que con un numeroso grupo del Congreso pedía se consignaran en el artículo 5° las garantías esenciales para la futura legislación obrera, pronunció un memorable discurso –donde se hallan las principales ideas que después se establecerían en el artículo 123 Constitucional- que concluye con estas palabras: “Cuando hace días, en esta Tribuna, un diputado obrero, un diputado que se distingue de algunos muchos porque no ha venido disfrazado como tal con una credencial obrera, cuando ese compañero,

cuando ese camarada, aquí, con un lenguaje burdo tal vez en el concepto del Congreso, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados; cuando ese camarada digno por muchos conceptos, dijo que en el proyecto de reformas constitucionales, el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces una gran verdad, y desde luego le tendí mi mano fraternalmente quedando enteramente de acuerdo con él. Ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasada hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!”<sup>5</sup>

De tal forma que del dictamen al artículo 5° Constitucional es que nace el artículo 123 Constitucional, estableciendo las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad al igual que los campesinos, una clase económica débil. Sin embargo para llegar a una adecuada reglamentación de las cuestiones que entrañan las relaciones obrero patronales, que si bien ya se detallaban en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, hacía falta una interpretación de mayor amplitud y acorde con nuestra realidad social, cabe destacar que nuestra Constitución, fue el primer ordenamiento internacional en dar cabida al derecho social, por lo que la lucha en defensa de la clase trabajadora se plasma con el nacimiento de la Ley Federal Del Trabajo de 1931.

Es precisamente en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal Del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, donde encontramos esencialmente el fundamento legal del Derecho del Trabajo.

---

<sup>5</sup> Emilio Rabasa. Esta es tu Constitución. P 54

### **1.11 La Nueva Ley Federal Del Trabajo de 1931.**

“Durante los años de 1916 y 1927, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, emite tres circulares que sirven de base para la aprobación y promulgación de la primera Ley Federal Del trabajo de 1931, las cuales son las siguientes:

1.- La circular Del 23 de abril de 1931, hacía del conocimiento de los gobernadores de los Estados, que dicha secretaría era competente para atender los conflictos entre los trabajadores y los patrones de ferrocarriles; lo anterior porque se consideró, por las experiencias de los problemas que llegaron a alterar el orden público, que en este tipo de conflictos era necesario que el ejecutivo Federal interviniera en las gestiones y trámites para su resolución.

2.- La circular Del 10 de marzo de 1927 facultaba a la Secretaría referida para intervenir en las resoluciones de los problemas que se presentaban entre obreros y patrones en las materias de minería y petróleos.

3.- La circular Del 15 de marzo de 1927, facultaba a la misma Secretaría para intervenir en los conflictos que se suscitaran entre los trabajadores y los patrones en la industria textil y en las dos anteriores circulares, pero ampliando las facultades de las Autoridades federales Del Trabajo, pues les otorgaba atribuciones de intervenir en aquellos conflictos que surgieran y afectaran a distintas Entidades Federativas con el objeto de evitar el conflicto de competencia entre las Autoridades del Trabajo de los estados de la Federación que se vieran involucradas, logrando con esto que



fuera una sola autoridad con un solo criterio la que se avocara a la resolución de los conflictos laborales”<sup>6</sup>

Así las cosas, el 18 de agosto de 1931 se crea la Ley Federal Del Trabajo, no obstante que desde 1927 nace la Junta Federal de conciliación y arbitraje, pero que tampoco era contemplada en esta Ley, y no es sino hasta 1942 cuando se adiciona la Fracción XXXI del artículo 123 constitucional, mismo que en 1960 se aparcela en dos apartados, el apartado A con sus 31 fracciones y el apartado B con sus 14 fracciones.

La Ley Federal Del Trabajo de 1931, cubre una etapa importante para la vida económica del país, ya que era el eslabón jurídico entre trabajadores y empresarios para encontrar un óptimo acercamiento, así como para dirimir las encomiendas que surgieron posteriores a su promulgación, cabe señalar que esta ley en ningún momento define el concepto de subordinación existiendo a la fecha el problema de distinguir las relaciones tendentes a la prestación de un servicio ya sea civil o mercantil, y la sutil distinción de estos con el contrato laboral.

### **1.12 La Reforma de 1971 a la Ley Federal Del Trabajo y la distinción de la subordinación como elemento distintivo de las relaciones Laborales (artículo 20 de la Ley Federal Del Trabajo).**

Al ser interpretadas diversas disposiciones en la materia laboral por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se vio la necesidad de poner al día varios artículos de la Ley Federal Del Trabajo, estudiándose esta hasta 1968, enviándose el proyecto de la Nueva Ley al Congreso de la Unión en el año de

---

<sup>6</sup>. Jesus Guzmán. Las Autoridades Del trabajo y su Desarrollo Histórico. P 35.

1969, la cual empezó a regir a partir del 1 de mayo de 1970, una vez que dieron su aprobación las Legislaturas de los Estados.

La Nueva Ley federal Del Trabajo, recopila las experiencias de los 40 años previos a su promulgación en materia de las relaciones laborales, contando con una mayor sistematización, la introducción de un capítulo de contratos especiales, dejando puerta abierta para la inclusión de otras más, destacando la regulación de la huelga y el paro de labores, el señalamiento de las autoridades Laborales, el reparto de utilidades, una mayor regulación del procedimiento ordinario laboral y los procedimientos especiales entre innovaciones, sin embargo, esta Ley carece de la definición de la Subordinación señalando únicamente en su artículo 20:

“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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”<sup>7</sup>

Al carecer en el articulado de La Ley Federal Del Trabajo, la definición de Subordinación así como de los elementos constitutivos de la misma, se ha

---

<sup>7</sup> Artículo 20. Ley federal Del trabajo. P 15.

generado en la práctica una particular con la prestación de servicios profesionales y el ámbito mercantil con la comisión Mercantil.

**CAPÍTULO II**  
**ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

## 2.1 El Porfiriato.

En enero de 1876 se promulga el plan de Tuxtepec por el cual se desconoce el Gobierno del Presidente Sebastián Lerdo de Tejada y se proclama como jefe del levantamiento el general Porfirio Díaz, quien después de varios triunfos militares, fue declarado Presidente de la República tomando posesión de su investidura el 5 de mayo de 1877 dando comienzo a un período que se caracterizó por el sistema dictatorial empleado para gobernar al país.

La situación de la clase trabajadora durante esta época se agravó en forma definitiva, debido a que los peones de las haciendas eran explotados inicualemente por las tiendas de raya y agobiados por las deudas, estando sometidos a la autoridad del amo sin esperanza alguna de redención.

El salario del jornalero era de veinticinco centavos diarios siendo igual al que se pagaba en la Colonia, que era de dos reales, mientras que el precio de los artículos de consumo accesorio había aumentado desmesuradamente.

Las rebeliones en contra de este estado de cosas fueron numerosas, contándose entre ellas el levantamiento de los yaquis en Sinaloa y Sonora, de los mayas en Yucatán y de la masa campesina en Chihuahua y Veracruz, rebeldías que fueron acalladas por los esbirros del dictador.

John Kenneth Turner, comentando esta situación escribe: "En México no hay leyes de trabajo en vigor que protejan a los trabajadores: no se ha establecido la inspección de las fábricas: no hay procedimientos mediante los cuales los obreros puedan cobrar indemnizaciones por daños, por heridas o por muerte en las minas o en las máquinas. Los Trabajadores literalmente, no tienen derechos que los patrones estén obligados a respetar, El grado de explotación lo determina la política de la empresa; esa política, en México, es como lo que pudiera prevalecer en el manejo de una caballeriza, en una localidad en que los caballos fueran mas baratos, donde las utilidades derivadas de su uso fueran sustanciosas, y donde no existiera sociedad protectora de animales"<sup>8</sup>.

Relacionado a lo anterior también comenta: "Además de esta ausencia de protección por parte de los poderes públicos, existe la opresión gubernamental; la maquinaria del régimen de Díaz está por completo al servicio del patrón para obligar a latigazos al trabajador a que acepte sus condiciones".<sup>9</sup>

Es así, como la dictadura de Porfirio Díaz y el estado deplorable en que se debate el trabajador hacen que se vaya gestando en la conciencia del pueblo un sentimiento de rebeldía y de anhelo de liberación que rompiendo todos los obstáculos que a su paso se oponían, hace erupción violenta y terrible en la Revolución de 1910, derrocando al tirano y sus corruptos colaboradores, y se establece el régimen de ella emanado que ha permitido al trabajador vivir, ya no como bestia acorralada y perseguida, sino como ciudadano integrante de una importante clase social, protegido por la Ley respetado por todos sus conciudadanos.

<sup>8</sup> John Kenneth Turner. México Bárbaro. P 174.

En las postrimerías del siglo XIX y comienzo del XX, aparece en el panorama político social mexicano jóvenes intelectuales y periodistas que son los portavoces del descontento popular a través de órganos tales como Regeneración, publicado por Ricardo Flores Magón; el hijo del Ahuizote, cuyo responsable era Juan Sarabia; Excélsior, debido a Santiago de la Hoz, al igual que el Diario de Hogar, prensa liberal e independientemente que atacó dura y tenazmente al régimen porfirista.

En 1905, el Partido Liberal Mexicano lanza un manifiesto a la clase proletaria, destacando entre sus demandas las siguientes; jornada máxima de ocho horas, salario mínimo de un peso garantías para la vida y salud del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidentes y pensión a los obreros que hubieren agotado sus energías en el trabajo.

Del programa del Partido Liberal proclamado en San Luis Missouri, con fecha 1° de julio de 1906, entresacamos los subsecuentes párrafos "El Partido Liberal lucha contra el despotismo reinante en nuestra patria"

Los ciudadanos deben comprender que las simples declaraciones de los principios por muy altas que éstas sean, no bastan para formar buenos gobiernos y evitar tiranías; lo principal es la acción del pueblo, el ejercicio del civismo, la intervención de todos en la cosa pública.

Las manifestaciones del pensamiento deben ser sagradas para un gobierno liberal de verdad; la libertad de palabra y de prensa no deben tener

---

<sup>9</sup> Idem p.

restricciones que hagan inviolable al gobierno en ciertos casos y que permitan a los funcionarios ser indignos y corrompidos.

La instrucción de la niñez debe reclamar muy especialmente a los ciudadanos de un gobierno que verdaderamente anhele el engrandecimiento de la patria. Si queremos que nuestros hijos guarden incólumes las conquistas que hoy para ellos hagamos, procuremos ilustrarlos y educarlos en el civismo y en el amor a todas las libertades.

El enseñar rudimentos de artes y oficios en las escuelas acostumbra al niño a ver con naturalidad el trabajo manual, despierta en él la afición a dicho trabajo y lo prepara desarrollando sus aptitudes, para adoptar mas tarde un oficio, mejor que emplear largos años en la conquista de un título.

Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, que pone el poder en servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable, en dondequiera que presta sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos.

En mas deplorable situación que el trabajador industrial se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los modernos señores feudales. Por lo general, esos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o quizá menos, pero los amos, y sólo para que no se mueran de hambre, les proporcionaban algo de maíz y frijol y alguna que otra cosa que les sirviera de alimento.



“El trabajador no es ni debe ser en las sociedades una bestia macilenta, condenada a trabajar con sus manos cuando existe para beneficio de todos; es el productor de todas las riquezas y debe tener los medios para disfrutar de todo aquello que los demás disfrutan.”<sup>10</sup>

La relevancia del Programa del Partido Liberal, reside en que fue preparado en su conjunto partiendo de múltiples informaciones y observaciones, con la finalidad de satisfacer las carencias de su época, redactado por quienes conocían a fondo las desigualdades del porfirismo y es, sin lugar a dudas, el antecedente que mas relevancia y resonancia tuvo en la Revolución de 1910.

El descontento entre la clase trabajadora iba cada día en aumento, y ante la intransigencia de gobierno a patrones, se produjo el primer estallido al iniciarse las Huelgas de Cananea y Río blanco, grandes movimientos obreros que pusieron de manifiesto la decisión del trabajador de sacudirse del yugo a que estaba sujeto.

El 1° de junio de 1906, los trabajadores de la The Cananea Consolidated Copper Company, compañía norteamericana dedicada a la explotación y beneficio del cobre, se declararon en huelga encabezados por Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón, y entregaron a la empresa un pliego de peticiones, constando entre los principales la que a aumento de trabajo correspondiera aumento de salario, supresión de preferencias a trabajadores norteamericanos en relación con mexicanos, etc.

---

<sup>10</sup> Angel Miranda Basurto. La Evolución de México. P 450

Tres mil trabajadores se lanzaron por las calles de la población a manifestar su descontento e invitar a los obreros restantes para que se les unieran. Los hermanos Metcalf trataron de someter a los manifestantes, los que repelieron el ataque, y al finalizar la contienda, los Metcalf y diez obreros mexicanos habían perdido la vida.

El Gobernador del estado, Izábal, respaldó a las autoridades con cien hombres, y los representantes norteamericanos de la empresa fueron auxiliados por 275 rangers comandados por el coronel Rining, quienes cruzaron la línea divisoria entre los dos países, con el beneplácito de Izábal, y de esta manera, este grupo perfectamente bien armado y pertrechado se enfrentó a los cinco mil trescientos trabajadores huelguistas, quienes no tenían mas que algunos palos y piedras y contadísimas armas de fuego para hacer frente a los opresores, quienes no tuvieron problema para someter por la fuerza a aquellos denodados luchadores del movimiento obrero, obligándolos a volver al trabajo y aprehendiendo a sus líderes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José Ma. Ibarra, quienes juzgados por la justicia porfirista fueron condenados a quince años de prisión en las sórdidas tinajas de San Juan de Ulúa, en tanto que, los norteamericanos verdugos inmisericordes de trabajadores mexicanos, regresaban a su país sin ser molestados en absoluto.

Al comenzar el año de 1906, los obreros de Orizaba fundaron la Sociedad Mutualista del Ahorro, antecedente de las organizaciones de trabajadores.

En junio del mismo año José Neyra y Porfirio Meneses crearon "El Gran Circulo de Obreros Lideres de Orizaba", el que por medio de su periódico

"Revolución social" postulaba principios liberales y se colocaba en abierta oposición al régimen porfirista.

En los últimos días de noviembre de 1906, los patrones agrupados en el Centro Industrial Mexicano de Puebla, reglamentaron el trabajo en las fábricas de hilados y tejidos de algodón con notas distintivas tales como: jornada diaria de 6 a.m. a 8 p.m., suspendiéndose las labores los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre a las 6 p.m., el 1° y el 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana santa, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio 15 de agosto, 8 y 16 de Septiembre, y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre se consideraban como días festivos; se concedían a los trabajadores habitaciones proporcionadas por las fábricas, pero en caso de separación, debía el trabajador entregar su habitación en un plazo perentorio de tres días.

Este reglamento para las Fábricas de hilados y Tejidos de algodón, se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las factorías textiles de Atlixco y Puebla, pero los trabajadores inconformes se declararon en huelga, a la que, la clase patronal respondió con un paro en las fábricas textiles de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

En esas condiciones, las partes convinieron en someterse al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, y el laudo dictado por éste, burló una vez más las esperanzas obreras al fallar en forma completamente parcial y proteccionista a la clase patronal, lo que dio pábulo a que los obreros decidieran no acatar dicho laudo, el que en su artículo 1° ordenaba: "el lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca, y

en el distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, a las costumbres establecidas”.<sup>11</sup>

El día fijado, ningún trabajador acudió a laborar permaneciendo fuera de la fábrica a la expectativa, pero al ser hostilizados por dependientes de la tienda de raya del francés Gaucín, se enfurecieron y saquearon e incendiaron la propia tienda.

La muchedumbre indignada marchó con destino a Orizaba, pero al llegar a la curva de Nogales, fueron interceptados por efectivos del 12° Regimiento, al mando del sanguinario Rosalío Martínez, quien ordenó a la tropa abriera fuego sobre la inerme muchedumbre resultando como saldo trágico de esa masacre, doscientos mártires del proletariado entre muertos y heridos.

Al amanecer el 8 de enero de 1907, ante las ruinas de la tienda de raya de Río Blanco, son pasados por las armas Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Secretario del “Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, fecundando con su sangre campos de la patria, y grabando en el martirologio obrero mexicano, con letras de oro, dos nombres más.

El 20 de noviembre de 1910 estalla la Revolución Mexicana, movimiento armado por medio del cual el pueblo resumió la soberanía usurpada por el sátrapa Porfirio Díaz y se lanzó a los campos de batalla en lucha por el don preciado de la libertad y la dignidad, no solo como individuo sino como trabajador, dando así comienzo a la lucha de clases que todavía

---

<sup>11</sup> Francisco Bárcenas Fuentes. Historia de la Revolución Mexicana. P 218.

no termina, pues mientras exista en México el patrón o empresario explotador que en franco contubernio con autoridades y funcionarios venales e irresponsables explote al trabajador a su servicio, mientras la justicia obrera no se imparta haciendo a un lado consignas y favoritismos que son lacras que arrastramos desde centurias atrás, mientras el trabajador organizado siga estando en manos de líderes que de eso no tienen más que el nombre, pues su verdadera ocupación es vender cual modernos judas, los derechos e intereses de sus compañeros, viviendo y comiendo al lado de la clase patronal en lujosos y rimbombantes restaurantes, mientras el ideal postulado en el artículo 123 constitucional no tenga plena realización, no podrá decirse que la lucha libertaria que fue la Revolución y que costó tantas vidas, ha cumplido con sus postulados sociales y económicos.

## **2.2 Ideario Político de la Revolución Mexicana.**

En plena Revolución, el pueblo y sus adalides expresaron sus ideas de emancipación y progreso a través de diversas Proclamas y Planes o Manifiestos, de los que entresacamos los que, por su importancia en el Derecho del Trabajo, fueron encauzando los pensamientos e ideas que han dado como resultado las disposiciones que en materia obrera ha aportado el Derecho Mexicano a los demás pueblos del mundo.

El 18 de marzo de 1911 se proclama por los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, un Plan Político y Social, suscrito por los C.C. José Joaquín Miranda y Gildardo Magaña, en el que se vislumbran determinados pensamientos renovadores, estatuyendo la jornada de trabajo y luchando por la equidad en los arrendamientos y

fabricación de casas para los trabajadores cuyo importe debería cubrirse a largo plazo.

El C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista expidió el 12 de diciembre de 1914, un decreto adicionando el Plan de Guadalupe, declarando en su artículo 26: "El primer Jefe de la Revolución y el poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las Leyes, disposiciones y medidas encaminadas a mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general, de la clase proletaria".<sup>12</sup>

La Soberana Convención Revolucionaria reunida en Jojutla el 18 de Abril de 1916, proclamó el Programa de Reformas Políticas y Sociales de la Revolución, contemplándose en los artículos 6 a 9, lo relacionado con la cuestión laboral y los que por su relevancia, deben ser considerados al decir de Miguel García Cruz como: "Las ideas contenidas en este Programa y las del Plan de San Luis Missouri de 1906, fueron básicas en la discusión de los artículos 3, 27, 123 y 130 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917".<sup>13</sup>

Además de estos planos y Manifiestos de carácter revolucionario, se dictaron con antelación a la Constitución de 1917, varias leyes de trabajo, cuyo espíritu fundamental era la reivindicación del trabajador y su elevación como ciudadano integrante y miembro activo de una clase social cuyo destino y finalidades forman parte del ideario político-social de la Revolución Mexicana.

### **2.3 Principales Leyes de Trabajo Expedidas por los Estados.**

---

<sup>12</sup> Fuentes Para la Historia de la Revolución Mexicana. P 162

### **2.3.1 Ley de Manuel M. Diéguez.**

El decreto de 2 de septiembre de 1914, expedido por el General Manuel M. Diéguez, consagra los principios en materia de trabajo que en seguida se expone: se fijaba como día de descanso semanal el domingo; los días de descanso obligatorio eran el 28 de enero, el 5 de febrero, el 22 de febrero, el 5 de mayo, el 18 de julio, el 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; tocante a vacaciones, se concedían ocho días al año; la jornada de trabajo era la comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso intermedio; se fijaban como sanciones la del pago de un peso por cada trabajador que prestara sus servicios en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera de la jornada máxima de trabajo, por último, si dispensaba acción pública denunciar las violaciones que se hicieran contra la Ley.

### **2.3.2 Ley de Manuel Aguirre Berlanga.**

Ley que sustituyó en Jalisco a la Ley de Diéguez, por la Ley del 7 de octubre de 1914, que consignaba como beneficios a favor del trabajador: jornada máxima de nueve horas, con dos descansos de una hora cada uno de ellos; salario mínimo de un peso veinticinco centavos diarios, y de dos pesos diarios para los mineros; para los trabajadores del campo se establecía un salario mínimo de sesenta centavos, pero con derecho también de habitación, combustible y agua, pastos para los animales domésticos y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho si se trataba de ganado menor, y un lote de mil metros cuadrados debidamente acotados y en condiciones de ser

---

<sup>13</sup> Miguel García Cruz. *Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social*. P 43

cultivados; se prohibía el trabajo de los menores de 9 años y los mayores de esta edad pero menores de doce años podían trabajar siempre que su trabajo fuera compatible con su desarrollo físico y que pudiera recibir enseñanza escolar, y que su salario debería fijarse de acuerdo con la costumbre de el lugar donde prestara sus servicios.

Los mayores de doce años pero menores de dieciséis percibirían un salario mínimo de cuarenta centavos, el salario debería cubrirse en moneda de curso legal, se desterraba para siempre la tienda de raya, el pago del salario sería semanal, los salarios menores de dos pesos con veinticinco centavos diarios se declaraban inembargables salvo el caso de que el embargante fuera otro trabajador, los acreedores de trabajadores del campo no podrían hacer efectivas las deudas contraídas por éstos, pasados catorce meses de la fecha del adeudo y los salario de los trabajadores que devengaran sueldos mayores a los fijados como mínimos en la fecha de la expedición de las Leyes de Trabajo no podían ser reducidos; la esposa, las hijas solteras, y los menores de doce años tenían derecho para exigir que se les hiciera entrega de aquella parte del salario suficiente para cubrir sus gastos de alimentación; se imponía la obligación de ceder gratuitamente un lote de terreno destinado a mercado, en los casos en que la factoría se encontrara fuera de las poblaciones; se consignaba la obligación patronal de cubrir los salarios de los trabajadores que sufrieran cualquier accidente o enfermedad profesional; se obligó a todo trabajador a depositar cuando menos, el 5% de sus sueldos con la finalidad de crear un servicio mutualista, el que se reglamentaría en cada municipio por la Junta correspondiente, designando a los tesoreros que recibirían las cuotas patronales y las conservarían los mismos trabajadores; el artículo 16 de la Ley se refiere a las llamadas Juntas Municipales, competentes para conocer y resolver los



conflictos obrero-patronales que se les presentaran, constituyéndose en cada Municipio uno de estos Tribunales para cuestiones agrícolas, otro para controversias ganaderas y el último para las restantes industrias.

Se designaba por los trabajadores, mediante votación directa, un representante que en unión del patronal, debía presentarse a una Asamblea General de Representantes, en la que se nombraba a los miembros de las Juntas y sus suplentes, para cada una de las tres secciones, señalándose un procedimiento verbal que se desahogaba a una sola audiencia, y la resolución dictada por mayoría de votos no admitía recurso alguno.

### **2.3.3 Ley de Cándido Aguilar.**

El 19 de octubre de 1914, en el estado de Veracruz, Cándido Aguilar promulga una Ley del Trabajo, que consagra relevantes conquistas para la clase trabajadora, destacando entre otras; jornada de trabajo de nueve horas, con descansos necesarios para tomar alimentos, descanso semanal obligatorio los días domingo y días de fiesta nacional; salario mínimo de un peso diario pagadero por día, por semana o por mes y siempre en moneda nacional, declarándose extinguidas totalmente las deudas que los trabajadores del campo tuvieran para con sus patrones hasta el momento de la promulgación de la ley y prohibición terminante de abrir tiendas de raya; deber patronal de administrar a los trabajadores enfermos y a las víctimas de accidentes de trabajo, médicos, medicinas, alimentos y el salario correspondiente durante el lapso que durará la incapacidad, previniéndose a los propietarios de empresas industriales y negociaciones agrícolas que sostuvieran por cuenta propia y para la atención de sus trabajadores, hospitales y enfermerías con sus respectivos médicos, enfermos, material

quirúrgico, drogas y medicamentos necesarios; Obligación patronal de establecer escuelas de educación primaria e instrucción laica, de no existir escuela publica alguna dentro de los dos kilómetros a la redonda del lugar de residencia de los trabajadores; autorización del gobierno del estado para nombrar a los inspectores necesarios para supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la ley.

El artículo 12 de la misma estipulaba: "las respectivas juntas de administración civil oirán las quejas de patrones y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario al correspondiente inspector de gobierno".<sup>14</sup>

Se instituían como sanciones una multa de \$50 a \$500 pesos o el arresto de 8 a 30 días a los que violaran la ley, duplicándose esas sanciones en caso de reincidencia.

#### **2.3.4 Ley sobre asociaciones profesionales de Agustín Millán.**

El Derecho Colectivo del Trabajo fue también motivo de estudio y preocupación durante el periodo revolucionario, y como muestra de ello, transcribimos los puntos mas sobresalientes de la Ley sobre Asociaciones Profesionales expedida por el gobernador provisional del Estado de Veracruz, Agustín Millán, el 6 de octubre de 1915 y en cuyo considerandos se hablaba de la necesidad del trabajador de organizarse y presentar un frente unido al empresario. Ninguna ley hasta ese momento había impartido la

---

<sup>14</sup> Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. P 102

debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas.

Los Sindicatos se concebían como una asociación profesional destinada a ayudar a sus componentes a convertirse en trabajadores hábiles y capaces, a desarrollar su intelecto, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales y a reunir fondos para los fines que se pudieran perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

Se obligaba a los Sindicatos a registrarse en las Juntas de Administración Civil; se autorizaba la formación de Federaciones Sindicales; se otorgaba la personalidad jurídica a los Sindicatos; se permitía la celebración de Contratos Colectivos de trabajo y se sancionaba a los patrones que se rehusaran a tratar sus problemas con los sindicatos, con la multa de cincuenta pesos a doscientos cincuenta pesos, lo cual se duplicaría en caso de reincidencia.

El Gobernador del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado, promulgó el 11 de diciembre de 1915, la Ley del Trabajo para ese estado, logrando construir un recio ordenamiento que fue tomado muy en cuenta por sus visionarios adelantos y creación de avanzadas instituciones, por los Constituyentes del 17.

Las Autoridades Laborales en la Ley que comentamos, se dividían en tres organismos: Las Juntas de Conciliación, el tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación, con residencia en cada Distrito Industrial, integradas por representantes de las clases obrera y patronal, tenían como objeto pugnar por la celebración de contratos colectivos de trabajo, llamados convenios industriales, y de ser imposible, buscar una fórmula conciliatoria, la que podía imponer por un mes, mientras el Tribunal de arbitraje resolvía definitivamente.

El Tribunal de Arbitraje era el de mayor jerarquía en asuntos de trabajo y se componía de un representante designado Juez presidente, electo por las Juntas de Conciliación en Pleno y para el caso de que no se obtuviera mayoría en la elección, el nombramiento se haría por un Gobernador del Estado, durando sus integrantes en su puesto un año; el procedimiento se ajustaba a la celebración de una investigación en la que intervenía una Comisión obrero-patronal, en unión de los representantes del tribunal, contando con amplias facultades para lograr el esclarecimiento de los hechos.

Efectuada esta investigación se proponían las bases para una solución conciliatoria y de no ser aceptada esta se dictaba una resolución que tenía los efectos de un convenio industrial, que era el nombre que se aplicaba a los actuales contratos colectivos de trabajo.

Se reconoció por este ordenamiento, la libertad de Asociación Profesional y se les llamó Uniones Industriales, las que podían agruparse en Federaciones, siendo completamente independientes y libres frente al Estado, sin más requisitos para su existencia legal que el de registrarse ante las Juntas de Conciliación.

### **2.3.5 Ley de Salvador Alvarado.**

La huelga fue reconocida por la Ley de Salvador Alvarado como última y suprema arma de los trabajadores, y era consentida solo en el caso de que se tratara de obreros no sindicalizados y que no pudieran presentarse ante las Juntas de Conciliación o el Tribunal de Arbitraje, aún en el caso de que este tipo de obreros se fueran a la huelga, podrían ocupar su lugar trabajadores miembros de una unión industrial, lo que hacía insubsistente el derecho de huelga y aniquilaba su fuerza como arma legal para obligar a los patronos a llegar a un arreglo en caso de conflicto.

En el aspecto individual, se instituyó una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana para los campesinos, carpinteros, albañiles herreros etc.; 8 horas y media al día y 51 a la semana en fondas, hoteles y cafés. El trabajo extraordinario sólo era permitido cuando no excedía de un cuarto de la jornada normal.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los órganos autorizados para fijar el salario mínimo, el que bajo ningún concepto sería menor de dos pesos diarios.

Se tutelaba el trabajo de los menores al vedarse el de los que tuvieran menos de trece años en establecimientos industriales, el de los que no hubieran cumplido quince años en trabajos perjudiciales a su salud y en teatros, así como el de las mujeres de edad inferior a los dieciocho años en trabajos similares.

La previsión social se enriqueció al hacer responsable al patrón de los accidentes sufridos por sus trabajadores con motivo y en ejercicio de su trabajo contratado, a excepción de casos de fuerza mayor ajenos al mismo, facultándose en el artículo 125 al Estado para la creación de una sociedad mutualista dentro de la cual podrían los trabajadores mediante el pago de algunos centavos, asegurarse para los casos de vejez y muerte.

### **2.3.6 Ley de Gustavo Espinosa Mireles.**

Gobernador del Estado de Coahuila, un decreto constituyendo la Sección de Trabajo, formada por tres departamentos: el de Estadística, publicación y propaganda; el de Conciliación y Protección y por último el de legislación.

Al primero le correspondía recabar y publicar datos e información relativas al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros y promover conferencias para los trabajadores y su inscripción en escuelas nocturnas.

El de Conciliación y Protección tenía como misión específica intervenir como amigable componedor a solicitud de los interesados en los conflictos obrero-patronales, ejerciendo esta función por medio de los presidentes de cada Municipio, y en caso de no lograr un arreglo amistoso, cesaba de plano su actividad conciliatoria.

El Departamento de Legislación cuyo propósito era el del estudio y formulación de Leyes benéficas al trabajador, atendiendo a tal objeto, creó una Ley que se promulgó el 27 de octubre de 1916, cuyos detalles más

notables se referían a la participación en los beneficios patronales, la conciliación y arbitraje y los accidentes de trabajo.

#### **2.4 Origen de la Prima de Antigüedad.**

La prima de antigüedad, tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo, ya que este es una institución importante del Derecho del Trabajo, contribuyendo siempre, al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio, que como es sabido, constituye primero, Ley en la empresa que rige, y posteriormente, fuente que canaliza su contenido, hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contenían, con diferentes nombres o modalidades, la prima de retiro o antigüedad, como Altos Hornos de México, Aceros Nacionales, S.A., Campos Hermanos, S.A. así como las industrias, textil, hulera, automotriz, petrolera, ferrocarrilera y otras más.

Por la importancia que presenta, transcribió parte del texto de la iniciativa presidencial que se relaciona con este tema: "Por otra parte, ahí, donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos, han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores, a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario

en la República, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto de los trabajadores de la gran industria.

Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, por que la Ley, dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima al artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les compró y se extrajo de ellos, aquellas instituciones más generalizadas estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que más de la industria puedan obtener los beneficios superiores a los consignados en la ley.

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 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.

## **2.5 Concepto y naturaleza jurídica de la Prima de Antigüedad.**



El maestro Mario de la Cueva define a la prima de Antigüedad como: "Una institución nueva que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas".<sup>15</sup>

Asimismo, Homero Martínez Fernández, explica que la prima de antigüedad es una institución que se creó "...con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios, durante un lapso de tiempo determinado y que a su vez, garantice la entrega de la fuerza física dada por el trabajador al servicio del empleador, concepto el cual debe cubrirse independientemente de las demás prestaciones que deriven de la seguridad social pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo".<sup>16</sup>

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca opina descriptivamente que "la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando el rescinde su contrato de trabajo por alguna 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 de 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".<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Mario de la Cueva. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. P 399.

<sup>16</sup> Homero Martínez Fernández. *Primera Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje*. P 215.

<sup>17</sup> Francisco Ramírez Fonseca. *La Prima de Antigüedad*. P 37

En el mismo concepto, la prima de antigüedad es aquel derecho del trabajador, que se va incrementando por el solo transcurso del tiempo al servicio de la empresa, o de sus beneficiarios cuando se colocan en los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

La prima de antigüedad sostiene la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente de 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 relacionan 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 riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

Algunos tratadistas estiman que se trata de una prestación indemnizatoria, con lo que no estamos de acuerdo, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado y cuando es pagada la prima de antigüedad, no podemos considerar que se esté resarciendo un daño o un perjuicio que se hubiere inferido.

También se le atribuye una naturaleza compensatoria. Tampoco compartimos esta postura, dado que la figura jurídica de la compensación, es el modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente

acreedoras y deudoras y es claro que el patrón, en este sentido, no pueda considerarse acreedor del trabajador, o viceversa.

## **2.6 Tratados Internacionales.**

La Constitución Mexicana de 1917, con sus profundas innovaciones en el campo de los derechos sociales de los trabajadores, constituyó una constante lucha por la dignificación de la clase trabajadora y la promoción del desarrollo nacional con libertad y justicia social, aspiraciones que han fructificado con el transcurso del tiempo. Con la incorporación de México a la Organización Internacional del Trabajo que data desde el año de 1931, siempre ha bregado en el ámbito de éste organismo por universalizar los derechos al trabajo y del trabajo.

Con relación a este tema que se está estudiando no se ha presentado en la O.I.T. convenio alguno o recomendación que se relacione con la prima de antigüedad, puesto que al hacer un estudio minucioso, se ha visto que los derechos humanos tales como la libertad sindical, el derecho de no ser víctima de discriminación en el empleo y la ocupación, y el derecho de no ser sometido al trabajo forzoso, son temas que mas predominan en la O.I.T. y que tienen especial interés. Espero que en un futuro no muy lejano se llegue a contemplar este tema de la prima de antigüedad, ya que es una prestación de importancia social que los trabajadores de cualquier nación tienen derecho a disfrutar de ella con el solo transcurso del tiempo, al estar al servicio de una empresa.

## **2.7 La Justicia Social en el Derecho del Trabajo.**

Entendemos por Derecho del Trabajo, como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

El nacimiento del Derecho del Trabajo debe referirse al momento en el cual el orden jurídico y el Estado reconocen que el régimen del contrato de trabajo, como un contrato de derecho civil y señaladamente como una de las formas del contrato de arrendamiento, es injusto.

La gran transformación del Derecho del Trabajo se operó en la Constitución Mexicana de 1917, e inmediatamente después en las constituciones europeas de la primera postguerra mundial, teniéndose que enfrentar al problema que derivaba de la inclusión del Derecho del trabajo en la Constitución.

Las Constituciones del siglo XIX correspondieron a una democracia individualista y liberal y fueron de tipo político formal; su contenido se componía de dos partes; las normas políticas fijaban la estructura y actividad del Estado y la intervención del pueblo en el Gobierno, en tanto las normas jurídicas señalaban los derechos del hombre que el Estado y la intervención del pueblo en el Gobierno, en tanto las normas jurídicas señalaban los derechos del hombre que el Estado estaba obligado a respetar y proteger.

Pero el hombre no es solamente individuo, también es persona y trabajador y, en consecuencia, y ésta es la aportación de la Constitución Mexicana al derecho universal, el trabajador tiene igualmente derechos que el Estado está obligado a respetar y proteger.

El Derecho del Trabajo adquirió el rango de los derechos naturales del hombre, y consecuentemente su misma naturaleza.

La nueva concepción del Derecho del Trabajo y la nueva actitud del Estado se pueden expresar en algunas fórmulas: Antes de 1917, correspondía al Estado vigilar el cumplimiento de las relaciones jurídicas libremente formadas entre los hombres, pero sin que tuviera que juzgar el contenido de dichas relaciones; desde 1917, compete al estado realizar un mínimo de justicia en un cierto tipo de relaciones sociales, en las que se forman el Capital y el trabajo.

La idea de que el trabajo humano necesitaba una protección especial en el legado del siglo XX a las generaciones futuras y nunca más podrá abandonarse.

En los regímenes democráticos y en los Estados Totalitarios se ha impuesto, lo que varía es el concepto y la medida de la protección y la manera de obtenerla.

Por otra parte, El Derecho del Trabajo ha democratizado la vida social y particularmente la vida económica: El concepto y el fin del Derecho del Trabajo llevan la idea de la democracia, pues al procurar a los hombres una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, contribuye a realizar el principio de igualdad humana, que es de esencia en la democracia.

El Maestro Mario de la Cueva, refiriéndose a las ideas de Gustavo Radbruch, nos dice: "El Derecho del Trabajo, que es la fuente del derecho del porvenir, es y deviene un derecho social: la idea de la seguridad social, que

es la nueva aspiración de los hombres, es la idea del derecho del trabajo que universaliza; lo que el derecho laboral ha querido para los hombres que ponen su energía de trabajo a disposición de la empresa privada, lo propone la seguridad social para todos los hombres".<sup>18</sup>

El derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social tienen un mismo origen y una naturaleza idénticos: son el derecho que busca la justicia social; es el derecho que la sociedad impone autoritariamente para asegurar a cada hombre cualquiera que sean sus circunstancias, una existencia digna; el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, son el reconocimiento del deber social de asegurar la vida humana en condiciones dignas.

## **2.8 La Justicia Social en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.**

Tomando en cuenta los cambios de las estructuras sociales que repercuten en la vida de México, la ley del trabajo vino a ser el punto de arranque para el desenvolvimiento de los principios de Justicia Social que tienen su creación en el artículo 123 constitucional.

Veamos dos concepciones distintas habidas en un mismo ambiente jurídico, a saber la de los Doctores. Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, respectivamente.

La nueva Ley del Trabajo, dice el maestro Mario de la Cueva, vino a dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

---

<sup>18</sup> Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. P 223.

Esta ley, no abarca todo el Derecho del trabajo, ni es una obra final, es una fuerza viva que debe dirigirse a los sindicatos en su lucha por mejores condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para temperar la injusticia social habrá de seguir su camino, a pesar de las ideas contrarias a los patrones.

El artículo tercero de la Ley Federal del trabajo acabó con el concepto de trabajo mercancía, lo eleva a la categoría de un derecho y un deber social, en consecuencia nunca más se le aplicarán las normas que se ocupen de las cosas, sino que el trabajo vuelva a ser el ejercicio de la noble profesión de trabajar.

Este artículo establece que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, lo que significa que han de respetarse en la persona del trabajador todos los derechos y libertades que acepta el título primero de nuestra constitución y además, debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración que corresponden a la esencia del hombre.

El punto de partida y el fin de las normas de trabajo son el hombre mismo, es decir, el hombre trabajador, por lo cual, el orden jurídico, comenzando desde el artículo 123 hasta las convenciones colectivas y aún hasta las condiciones particulares de las relaciones individuales de trabajo, tienen como finalidad suprema asegurar al hombre que trabaja una existencia digna de ser humano.

La Ley Federal del Trabajo no hace una definición de la Justicia social debido a que no es fácil hacerla; pero ésta se deduce de la combinación de

los artículos segundo y tercero: de acuerdo con las frases últimas del artículo tercero, el maestro Mario de la Cueva Expone: "la Justicia Social se propone distribuir los bienes de la producción económica, a fin de otorgar al elemento humano un nivel económico decoroso, que es tanto como conducir a una existencia digna".<sup>19</sup>

El Derecho del trabajo contiene sobre todo un concepto humanitario, en cuanto a que trata de asegurar la vida misma del hombre trabajador, es decir un derecho que se ocupe primero de la satisfacción de las necesidades vitales del hombre, para elevarlo después a los reinos múltiples, en donde la cultura se entrega al servicio del hombre.

Por último, hemos de señalar que el artículo 123, expresión de Justicia Social, es una de las grandes conquistas logradas por la memorable asamblea constituyente, en cuyo precepto se otorgó a los trabajadores un mínimo de derechos y beneficios.

Por su parte el Dr. Trueba Urbina, coincidiendo con el Dr. Mario de la Cueva, sostiene que el Constituyente de Querétaro logró el milagro de dar a México y al mundo la Primera Constitución Social de que se tenga noticia alguna y luego elabora en torno a su artículo 123 lo que él mismo denomina la "Teoría Integral" en la que subsume su idea materialista y marxista de la Justicia Social.

---

<sup>19</sup> Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. P 124



**CAPÍTULO III**  
**JUSTICIA SOCIAL EN EL DERECHO DEL**  
**TRABAJO**

### **3.1 La Justicia Social en el Derecho del Trabajo.**

Habiendo analizado en una forma breve acerca de la naturaleza y concepto de lo que es justicia social en sí, ahora nos falta por conocer la relación que tiene con el derecho del trabajo.

Nuestra revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en Constitución político –social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo a favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación; por que los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos: aún subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundamentado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

### **3.2 Teoría de la Lucha de Clases.**

Cuando el artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, trabajo y capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los

trabajadores y los propietarios de los bienes de la producción, o sea explotados y explotadores. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen al factor trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora: son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias de carácter social a favor de los trabajadores, porque los "derechos" del Capital son de naturaleza patrimonial.

El artículo 123 es un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del Capital. Por ello la única clase trabajadora es la auténticamente revolucionaria la que integran los proletarios.

Marx fue el primero en despertar su conciencia de clase. Nuestro derecho del trabajo, como se desprende del mensaje de textos del artículo 123, pese a que la huelga es uno de sus objetivos, sin embargo, busca el equilibrio entre los factores de la producción en manos de la clase obrera, se funda la teoría en la lucha de clases o en el "santo odio de clase" y en el derecho de reivindicación de los trabajadores, que es punto de partida de la revolución proletaria escrito en el mensaje y texto del artículo 123.

Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria del artículo 123 no hay fronteras; solamente se sanciona ésta cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos contra las propiedades o las personas. Consiguientemente, la suspensión de labores ordenada y pacífica en la producción económica conduciría a la revolución proletaria y originaría el

cambio de la estructura capitalista por la socialización de los bienes de la producción.

### **3.3 La Plusvalía en las relaciones de producción.**

Esta teoría la recoge el artículo 123 al limitar la jornada de trabajo, al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salario remunerador, pero jamás se logra la remuneración completa del trabajo.

De aquí que se consigne expresamente como finalidad del mismo, la reivindicación del derecho del proletariado, que no solo implica combatir la sempiterna explotación del trabajador, sino llegar a la socialización de los medios de la producción mediante el ejercicio de los derechos de asociación profesional y huelga.

La fuerza de trabajo crea el valor y el poseedor del dinero adquiere esa fuerza como mercancía, pero el artículo 123 elevó el trabajo al más alto rango humano, no sólo para su protección, sino para su redención definitiva.

El clásico ejemplo de Marx da una idea materialista de la plusvalía: "Comprada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero tiene el derecho de consumirlo, es decir, de obligarla a trabajar durante un día entero de doce horas, pero el obrero crea en seis horas (tiempo de trabajo necesario) un producto que basta para su mantenimiento; durante las seis horas restantes (tiempo de trabajo suplementario) engendra un "plusproducto" no retribuido por el capitalista que es la plusvalía".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Carlos Marx. El capital. P 110.

Para recuperar la plusvalía, nuestro artículo 123 estatuye derechos reivindicatorios a favor del proletariado, sin términos de prescripción, pero nunca se han practicado con esta finalidad: derecho de asociación profesional proletaria y derecho de huelga general y huelga por solidaridad.

### **3.4 El Derecho del Trabajo es Derecho de lucha de clases.**

Este Derecho es un estatuto dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, ingenieros, peloteros, artistas, etc.

Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros. Todos los contratos de prestación de servicios del Código Civil son contratos de trabajo.

Por tanto el derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de producción; consiguientemente, los empresarios y patrones no son personas en concepto de Marx, sino personificación de categorías económicas, sin hacer al individuo responsable de la existencia de relación de que él es

socialmente criatura aunque subjetivamente se considere muy por encima de ellos.

Los propietarios o capitalistas de los bienes de la producción, no pueden ser y no son titulares de “derechos sociales”, porque representan las cosas y el derecho del trabajo es para las personas humanas; sin embargo, en las relaciones de clase tienen derechos civiles y mercantiles que les garantizan su “derecho de propiedad” y los intereses que por éste perciben, en tanto subsista el régimen capitalista de producción. Consiguientemente, el proceso laboral es un instrumento de lucha de clase, para que a través de él obtengan los obreros sus reivindicaciones sociales.

El concepto de clase obrera a la luz de la Teoría integral comprende no sólo a los obreros industriales, así como a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del artículo 123, sino a todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, toreros, artistas, beisbolistas, cuyas relaciones están amparadas por el mencionado precepto constitucional

### **3.5 El Derecho del Trabajo es un Mínimo de Garantías Sociales.**

Todo el derecho social positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral.

Por consiguiente, las normas del artículo 123 son estatutos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga; derecho que también puede ejercer el proletariado en función reivindicatoria para socializar el capital.

La lucha de clase obrera corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver quien vence a quien.

### **3.6 El Derecho del Trabajo es Proteccionista de los Trabajadores.**

En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social en función niveladora.

El artículo 123 nació con la norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio.

No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en que el derecho del trabajo originalmente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores.

Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo y de este al derecho a la actividad profesional, así como también de

su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional.

### **El Derecho del trabajo es irrenunciable e imperativo.**

Las normas de trabajo necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas. Así los reconocen los juristas del mundo, para los efectos de funciones como instrumentos reguladores de las relaciones entre el trabajo y el capital. La idea es conseguir el equilibrio en estas relaciones: la armonía.

El Dr. Mario de la Cueva dice: "El derecho del trabajo es derecho imperativo, y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al estado obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias".<sup>21</sup>

La misma idea del derecho del trabajo, pero expresada con más radicalismo, es sostenida por el juscapitalista Baltazar Cavazos quien expone: "Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del Trabajo".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, P 154



Hay coincidencia en disfrutar el espíritu y textos del artículo 123, como derecho revolucionario, para facilitar su convivencia con el régimen capitalista. Todavía más, llegan al paroxismo neocapitalista de pretender excepciones al inmovible principio *in dubio pro operario*, para casos de duda respecto a la forma de administración y dirección de las empresas, en perjuicio del trabajador.

Esta idea la hace suya el Dr. Baltazar Cavazos Flores, como corolario de que el derecho laboral es norma de armonía, que precia en los términos siguientes: "El derecho laboral, siendo social, continúa con sus características propias que hacen de él, un derecho excepcional que tien por objeto, el equilibrio y armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad".<sup>23</sup>

En la doctrina extranjera del ilustre profesor, Doctor Ernesto Krotoschin, que es incompatible con nuestra legislación laboral positiva, dice el maestro alemán que el derecho del trabajo no es un derecho de clase, sino un derecho de superestructura dirigido a superar la tensión entre la clase. No obstante, en nuestro país es un derecho de lucha de clase, autónomo, legislado, tuitivo y reivindicador.

### **Es estatuto exclusivo del trabajador.**

Las clarinadas contrarrevolucionarias en relación con nuestro artículo 123, sin querer pueden precipitar la explosión enfrentando la fuerza empresarial a la fuerza proletaria.

---

<sup>22</sup> Baltazar Cavazos Flores. *Mater et Magistra y la Evolución del Derecho de Trabajo*. P 58

### **3.7 El Derecho del trabajo es derecho reivindicatorio del Proletariado.**

Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho de la revolución proletaria para socializar el Capital, por lo que a partir de la Constitución mexicana de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo; sin embargo, el derecho revolucionario está en pie.

Así, los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria.

En consecuencia, dos son los fines del Artículo 123, a saber: uno, la protección y tutela jurídica-económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados, domésticos, etc; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 expresa en su mensaje y en sus propios textos: "Proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así

---

<sup>23</sup> Baltazar Cavazos Flores. El Derecho del Trabajo. P 120.

como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional de trabajo es la gema de los derechos laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral, como opinan distinguidos tratadistas de nuestro aprecio intelectual<sup>24</sup>.

La doctrina extranjera se orienta en el sentido de que el derecho del trabajo es regulador de las relaciones entre el Capital y el trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores; pero nuestro artículo va más allá y dice el Dr. Alberto Trueba Urbina que es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores.

Por ello estimamos que no es una norma reguladora de relaciones entre el Capital y el Trabajo, ni derecho de coordinación de los factores de la producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente parcial a favor de los trabajadores, por cuyo motivo es el más avanzado del mundo, aún cuando el Estado burgués se apoye en los principios individualistas y capitalistas y en la práctica detenga el cumplimiento de sus fines radicales de carácter social.

En nuestro derecho mexicano, propiamente el artículo 123, sustenta otra teoría, eminentemente social, como ya se ha dicho: no es un derecho

---

<sup>24</sup> Guillermo Canavales. Introducción al Derecho Laboral. 461.

que regula relaciones entre el Capital y el Trabajo, sino es derecho protector del proletariado, de los que viven de su trabajo, conforme a su espíritu y texto, es Derecho de la persona humana trabajadora, por que los empresarios o patrones no son personas, pues según Marx solo personifican categorías económicas.

El derecho del trabajo no es un derecho inherente a las cosas, sino derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica y a efecto de nivelarla frente al patron, en el aspecto jurídico de protección.

La finalidad del artículo 123 es más trascendental pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recupere la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

Así recupera el proletariado los derechos del producto íntegro de sus actividades laborales, que solo pueden alcanzarse socializando el capital.

Tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del Trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Ahora sí se comprenderá en toda su magnitud y grandiosidad el artículo 123 de la Constitución Politico-Social de México, promulgada en Queretaro el 5 de febrero de 1917.

### **3.8 La Justicia Social del artículo 123.**

El artículo 123 de la Constitución Mexicana creador del Derecho del trabajo y de la Previsión Social fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo por su contenido, esencia y fines: se originó el nacimiento del "Derecho Social" en la Constitución y como partes de este el propio Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, el Derecho Agrario y el Derecho Económico para regular la actividad del estado burgués a favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales.

A partir de su vigencia se extendieron las bases Constitucionales del Trabajo y de la Previsión Social en las leyes Laborales de toda la República y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Versalles del 28 de junio de 1919 y en las Constituciones de otros países que le siguieron.

El Derecho social de nuestra Constitución según el Dr. Alberto Trueba Urbina, supera a los derechos sociales de las demás constituciones del mundo y a la doctrina universal porque estas solo contemplan un Derecho Social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de las desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, encaminados hacia la dignificación de la persona humana: en tanto que el derecho social mexicano se identifica con la justicia social en el Derecho Agrario y en el Derecho del Trabajo, como expresión de normas proteccionistas de integración para nivelar

desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y del capital.

Por esto es superior en contenido y fines a otras legislaciones; así se explica su grandiosidad insuperable; su influencia en la conciencia de la clase obrera, superando también la doctrina de los juristas, sociólogos y filósofos, (Radbruch, Gurvith, De la Cueva, Campillo, Mendieta y Núñez, Gonzalez Díaz Lombardo, Garcia Ramirez y Fix Zamudio), que sólo ven en el Derecho Social reglas de protección, igualadoras o niveladoras, de justicia social.

### **3.9 Concepto.**

La Prima de Antigüedad como una institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, que nacio de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y encerrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

De la anterior definición podemos desprender los siguientes elementos que sirvieron de base para la misma, los cuales son:

- 1) Trabajadores o sus beneficiarios;
- 2) Prestación consistente en doce días de salario;
- 3) La prima es una prestación que se genera con el paso del tiempo;
- 4) Derecho que tiene el trabajador a cargo del patrón en las hipótesis establecidas en la Ley Federal del Trabajo;

- 5) Resultado de la continuidad en los servicios;
- 6) Tiene su razón de ser en el desgaste físico y mental del trabajador, por el hecho jurídico de la antigüedad en el servicio, y
- 7) Para efectos de su pago, se cubre la prestación en términos de la Ley Federal del Trabajo o del Contrato de Trabajo, de conformidad con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Teniendo en cuenta los elementos que debe contener una definición de prima de antigüedad, sugerimos la siguiente:

La Prima de Antigüedad, es la prestación legal a que tiene derecho el trabajador de planta o sus beneficiarios en caso de muerte, en las hipótesis que establece la Ley Federal del Trabajo, generada por el desgaste físico y mental que sufre el trabajador por el sólo transcurso del tiempo, consistente en la obligación del patrón que tiene por objeto pagar el importe de doce días de salario por cada año de servicio y que se cubre de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o en el Contrato de Trabajo; dicho de otra manera, la prima de antigüedad es una prestación consistente en una suma de dinero a que tienen derecho los trabajadores y que se computa con base en el número de años trabajados, siendo pagaderas cuando acontece alguno de los supuestos previstos en la Ley Federal del trabajo.

### **3.10 Antecedentes**

En la ley de 1931, la antigüedad tenía un reconocimiento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajustes y

para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas.

Fue a través de los contratos colectivos de trabajo como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el trabajador se vio impulsado a trasplantar en la Ley Federal del Trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación la reconociera expresamente.

Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley federal del Trabajo de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad”.



El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;

b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley del Trabajo abrió las dos posibilidades para que los sindicatos decidan lo que les conviene en cada caso;

c) El cuadro debe dividirse por categorías según las profesiones u oficios;

d) Formando el cuadro, la Comisión debe ordenar su publicación;

e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como muchos derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, la prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo, que como es sabido, constituye primero ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contenían con diferentes nombres, esta institución, entre las que destacan la textil, la automotriz, la hulera, la siderúrgica, la petrolera y la ferrocarrilera, entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la Nueva Ley Federal del Trabajo se concluyó la Institución que ya existía dentro de la Contratación colectiva indicada.

Por la importancia que se tiene a continuación se transcriben textualmente algunos párrafos de la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del trabajo emitida por el C. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos presentada ante el Congreso por conducto de la H. Cámara de Diputados, el 9 de diciembre de 1968, dispuso lo siguiente:

“Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para sus trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales, que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123 Constitucional.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones o viviendas.

### **3.11 Naturaleza Jurídica.**

Motivo de discusiones ha sido el problema de determinar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad.

La Prima de Antigüedad, dice la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tiene un fundamento distinto al que corresponde a las prestaciones de seguridad social, éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como lo es la vejez, la muerte, la invalidez, etcétera, o los que se relacionan con el trabajo.

No se trata de una prestación indemnizatoria, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad no se puede considerar que se esta resarciendo un daño o un perjuicio que se ha causado, ya que simplemente cuando se paga se le esta otorgando un beneficio económico al trabajador por la simple prestación de sus servicios a la empresa durante un lapso de tiempo determinado.

Por otro lado tampoco se le puede atribuir una naturaleza compensatoria, ya que la figura jurídica de la compensación, es un modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras y es claro que el patrón, en este sentido, no puede considerarse acreedor del trabajador o viceversa.

Se considera que la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el sólo hecho de haber

prestado sus servicios y entregando su fuerza física y mental a determinado patrono y sujeto a las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras; suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de la estabilidad en el trabajo, la jubilación, las vacaciones, la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o a la precedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional, la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes o de nueva creación, o en su caso, la llamada por faltas leves cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios.

La antigüedad creó la estabilidad en el trabajo, que es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancia ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, por una parte, que la estabilidad en el trabajo, es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.

La estabilidad en el trabajo apareció en el Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social hondamente enraizada

en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, ideas que anuncian una vinculación más íntima con la antigüedad en el empleo.

La certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

A la idea de dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que se mencionan en el artículo segundo de la Ley del trabajo, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

La antigüedad se relaciona con la estabilidad en el trabajo porque de ella se genera. La estabilidad en el empleo es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación; pero al mismo tiempo, es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino

también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad o la antigüedad, desaparecen o se debilitan, ya que al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, generadora, a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya es conocida, como una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya persistencia, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes, según la definición del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podrían ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así por ejemplo, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un

trabajador doméstico. Pero ésas y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría al imperio de los años del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entrega su dignidad del mañana inmediato.

### **3.12 El pago de la prima de antigüedad**

La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, implica una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es el trabajador, y el objeto que persiguen las normas que contiene el derecho tienen como objeto principal, marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares por lo menos lo necesario para vivir, por lo que para realizar el pago de la prima de antigüedad se deben revisar algunos puntos que a continuación se tratan.

**CAPÍTULO IV**  
**NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL**  
**TRABAJO**



#### **4.1 Concepto de Salario**

Se ha escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, no parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocupan del tiempo de trabajo.

Cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejó una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

En los artículos 82 y 84, propuso la Comisión el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran: "Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Las nuevas disposiciones se apartaron de los preceptos de la Ley de 1931, en primer lugar, porque en este artículo 82 la referencia a "la retribución que se debe pagar por virtud del contrato de trabajo"; y en segundo lugar, porque se extendió el salario a la totalidad del trabajo prestado, suprimiéndose la frase que lo limitaba a la "labor ordinaria".

Los representantes de los empresarios, usaron sus mejores armas en contra del concepto propuesto por la Comisión. Las organizaciones patronales precisaron dos observaciones:

Sostuvieron primeramente que el concepto de salario debe dividirse en dos partes: la primera se refería al concepto verdadero del salario, al que se definía como "la retribución que el patrono debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario"; "en tanto la seguridad hablaría de las prestaciones complementarias: "Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones". Y en complementarias "se tomarían en consideración para el pago de las indemnizaciones". Para fundamentar la tesis citaron la fracción X del artículo 123 Constitucional:

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

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 confirmó en el sentido de que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario.

La definición de la Ley del trabajo, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, quiere decir, no es análoga a la definición del estatuto laboral. En consecuencia sin pretender ninguna exactitud, el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Por lo que se refiere al salario remunerador, este término apareció por primera vez dentro del derecho en el artículo 123, fracción XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que "fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

La norma no definió el concepto, sino que según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente puedan realizar los tribunales de equidad.

Mas difícil sería, si cabe decirlo, la definición de salario justo, porque esa región pertenece al reino de los valores. Pero su imperatividad nace no solamente del artículo quinto de la Carta Magna, sino también del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo en la parte en que hace de la justicia social la finalidad suprema del derecho del trabajo.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humildad, y al progreso general de los hombres.

El concepto de lo que constituye el salario ha sido objeto de variadas interpretaciones jurisprudenciales, notándose una tendencia progresiva a fortalecerlo adicionándole nuevos elementos a los que antes no se le atribuía ése carácter.

Es así como la participación en las utilidades de las empresas, sobresueldos, las propinas, el bono vacacional, los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación, vivienda y cualquier ingreso, provecho o ventaja que perciba el trabajador por causa de su labor constituyen elementos que se consideran integrantes del salario al tenor de la definición acogida por el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

Etimológicamente la palabra salario deriva de *sal*, que era con lo que antiguamente se recompensaban los servicios del jornalero pasando posteriormente a tener dicho concepto un sentido diverso y amplio.

Actualmente es abundante la doctrina en torno a la definición de lo que constituye el salario, siendo generalmente considerados como equivalentes a este término las expresiones: remuneración, retribución, sueldo y otras.

La palabra "sueldo" es usualmente utilizada refiriéndose el pago del empleo y la palabra "salario" se utiliza generalmente para referirse al pago del obrero; pero jurídicamente, salario es toda remuneración que recibe el trabajador, empleado u obrero, como contraprestación por su servicio.

No obstante la sinonimia en los términos indicados hay autores que establecen distinguos conceptuales entre lo que es remuneración y lo que es salario.

El derecho brasileño hace distinguos entre remuneración y salario, entendiendo por salario únicamente los pagos que el trabajador recibe del patrono, y por remuneración todo cuanto el trabajador obtiene como resultado de la prestación de sus servicios aún cuando no provengan del patrono.

De las variadas definiciones que suelen darse del salario, se infiere que hay dos corrientes con diversa fundamentación, a saber 1) la contractual o civilista y 2) la que se apoya en el criterio del Derecho Social reemplazando el concepto de contrato de trabajo por el de "relación de trabajo".

Esta noción de relación de trabajo es la que acoge el ordenamiento de la novísima Ley Federal del Trabajo inspirada en la concepción de que el salario es la retribución a que tiene derecho el trabajador por el hecho de permanecer a la disposición del patrono, independientemente de la existencia del contrato de trabajo.

El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

La Ley Federal del Trabajo define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Artículo 82.)

Hemos precisado que la Ley Federal en la definición de lo que es salario acogió el sistema de señalar expresamente las retribuciones que tienen carácter salarial y aquellas otras que considera que no forman parte del salario. A este respecto excluye del carácter salarial los beneficios siguientes:

- a) Las gratificaciones no relacionadas directamente con la prestación de trabajo que por motivos especiales conceda voluntariamente el patrón al trabajador;
- b) Los subsidios o facilidades que establezca el patrón para permitir al trabajador la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente.
- c) Los aportes patronales para el ahorro del trabajador en Cajas de Ahorro e Instituciones similares.

- d) El reintegro al trabajador de los gastos hechos en el desempeño de sus labores.

En lo referente a gratificaciones hechas por el patrono no siempre es fácil en la práctica concreta su naturaleza, es decir, si se trata de una gratificación liberal o salarial, por lo que en cada caso es necesario analizar si corresponde o no a una contraprestación o retribución de servicios.

Entre los reintegros que el patrono le hace al trabajador por gastos hechos en el desempeño de sus labores que no son de naturaleza salarial, figuran los viáticos, por gastos de transporte, alojamiento y otros semejantes.

Ahora bien, tales reintegros no constituyen salario porque no le son dados al trabajador como retribución por sus servicios, sino que son la devolución o pago de erogaciones indispensables hechas por el trabajador en el cumplimiento de sus labores, cuya satisfacción no represente un beneficio económico para él. Pudiera asimilarse con el suministro de los implementos de trabajo y útiles de seguridad cuyo valor no tiene carácter salarial, pero en los casos en que el trabajador recibe permanentemente determinada cantidad por concepto de viáticos, alimentación, vivienda, etcétera, sin obligación de rendir cuentas de lo recibido, la doctrina y la jurisprudencia consideran que sus retribuciones son de índole salarial.

#### **4.2 Salario Mínimo**

Salario mínimo es la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero que con cuya energía de

trabajo se construyen las máquinas, las fábricas, los monumentos y las mansiones de los nuevos ricos o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del Templo.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 90 al Salario Mínimo como "...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

El artículo 123 de la Declaración de Derechos Sociales en su fracción VI señala que:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. El salario mínimo general se regirán en las áreas geográficas que se determinen; el salario mínimo profesional se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

Los salario mínimos generales, según se desprende de su denominación, son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, los salarios mínimos generales son los que



corresponden a los trabajos más simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría superior, se retribuiría en forma igual a trabajos de calidades distintas, lo que produce a su vez la consecuencia de que los trabajadores que se encuentren en esa hipótesis puedan y deban reclamar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador.

Refiriéndose a los salarios mínimos profesionales, cuando se preparaban las reformas de 1962, la comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo.

De todas las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en los salarios mínimos profesionales, pero encontró, del lado de los empresarios, la objeción eterna de que si la fijación de los salarios mínimos generales era una barrera al desarrollo libre de las fuerzas económicas, la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era al Estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos.

Notó también la Comisión una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del Estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de trabajadores que eran explotados por el capital, justamente por el olvido de aquéllos a los que sólo importaba lo que el mundo llamaba la crema egoísta del movimiento

obrero, situación a la que el pueblo de México tenía el derecho y el deber de poner remedio.

Convencida de la necesidad de la institución, la adoptó en la fracción VI del artículo 123 de la Declaración de los Derechos Sociales, mencionado con antelación, y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar "las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

Nuevamente se está ante el hecho magnífico de que las instituciones del derecho del trabajo son ideas-fuerza lanzadas a la conquista de un mejor bienestar para los hombres: los salarios mínimos generales son una de ellas, pero vivieron dormidos muchos años, hasta que los despertó el grito alegre de los nuevos salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo, una vez fijados, serán una idea-fuerza, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

Las instituciones del derecho del trabajo son ideas-fuerza lanzadas a la conquista de un mejor bienestar para los hombres: los salario mínimos generales son una de ellas, pero vivieron dormidos muchos años hasta que los despertó el grito alegre de los nuevos salario mínimos profesionales, de

los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de las industrias, del campo o del comercio, o en profesiones oficios o trabajos especiales; Y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo una vez fijados, serán una idea-fuerza nueva, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

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

Es doloroso darse cuenta de que es el poder público, por conducto de la Secretaría de Hacienda, quien ha desvirtuado el significado y el valor de los salarios mínimos profesionales. El debate está fincado en torno a la interpretación que debe darse a la fracción VIII del artículo 123 Constitucional, según la cual, "el salario quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento": La Ley del impuesto sobre la renta, dice que "quedarán exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: el salario mínimo general...", lo que significa que los salarios mínimos profesionales están sujetos al impuesto y consecuentemente, que los patrones deban descontar las sumas de dinero necesarias para cubrirlo. La tesis se quiere justificar diciendo que el término salario mínimo, usado en la fracción octava, se refiere exclusivamente a los salarios mínimos generales, afirmación que permitió a la Secretaría de Hacienda dictar la norma bárbara

de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Este punto de vista, que representa la tendencia de la Secretaría a extraer de los salarios los máximos posibles, no sólo contradice la idea del derecho del trabajo, sino que desconoce la significación gramatical y humana de los textos constitucionales: la reforma de la fracción VI del artículo 123, creadora de los salarios mínimos profesionales, no se extendió a la octava, porque nunca estuvo en la mente de la Comisión que los salarios mínimos profesionales no eran salario mínimo; convencida la Comisión de la tesis contraria, redactó la fracción sexta diciendo que "los salarios mínimos sean generales o profesionales no son salario mínimo sino inversamente, se trata de dos ideas unidas en una idea suprema. Además, si los salarios mínimos profesionales no están protegidos por la fracción octava y si, consecuentemente, los patrones van a poder efectuar descuentos sobre ellos, tal como ocurre con el salario que ya no es mínimo, ¿por qué y para qué se les llamo salario mínimo?".

Por otra parte, los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más: las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social; los trabajadores del salario mínimo general son, los que desempeñan el trabajo de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como puede ser el caso del vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional, y fueron estas mayores necesidades las que quiso proteger la fracción sexta.

### **4.3 Salario Nominal y Salario Integrado**

El salario comprende no sólo lo que se conoce por salario nominal, sino que, además incluye gratificaciones, percepciones, habitación, primas,

comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Artículo 84 Ley Federal del Trabajo); Esto es, lo que conocemos como salario integrado.

El salario integrado es la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios de manera regular o permanente, o bien, sólo periódicamente pero en forma segura.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo es importante distinguir entre salario nominal y el integrado; el primero por ejemplo sirve de base para calcular prestaciones como la prima dominical señalada en el artículo 71, la cual se calcula, según este artículo, con base en el salario de los días ordinarios de trabajo, y el salario integrado sirve de base para calcular por ejemplo las indemnizaciones tal como lo señala el artículo 89 de la misma Ley.

Cabe señalar la diferencia que existe entre prestaciones e indemnizaciones ya que las prestaciones, son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados, las cuales pueden ser legales y contractuales.

Ejemplo:

#### **4.4 Prestaciones Legales:**

Horas extras, vacaciones, prima vacacional y dominical, días de descanso obligatorio, aguinaldo(algunos estiman que estrictamente no es una prestación), propinas, comisiones, reparto de utilidades, prima de antigüedad, entre otras.

#### **4.5 Prestaciones contractuales:**

Ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, alimentación y habitación, premios por puntualidad, despensas, ayuda para el pago de energía eléctrica y gas doméstico entre otras.

Por lo que se refiere a las indemnizaciones, son los pagos que el patrón realiza para reparar un daño causado al trabajador.

Ejemplo:

Despido injustificado, retiro justificado del trabajador, terminación injustificada de la relación de trabajo, riesgos de trabajo, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y demás indemnizaciones.

Las prestaciones que comprende el salario integrado pueden ser de diversos tipos:

- a) Constantes y fijas, como la cuota diaria.
  
- b) Periódicas, como pueden ser la prima vacacional y el aguinaldo.
  
- c) Aleatorias o variables, como son los incentivos por producción.

De acuerdo con esto, es importante conocer que prestaciones se integran al salario y cuáles no. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas tesis ha sostenido que algunas remuneraciones no forman parte del salario, como es el caso de las horas extras. Al respecto señala que por ser un ingreso extraordinario no se integran al salario a

menos que se paguen en forma fija y permanente tal como lo podemos observar en las siguientes tesis:

**Gratificaciones extraordinarias. No integran el salario.** Las gratificaciones ordinarias forman parte del salario del trabajador, no así las extraordinarias, puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria permanente.

**Amparo Directo 4370/71, 26 de enero de 1972. 5 votos.**

"Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado es puesto, jornada y condiciones de eficiencia también igual, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte las horas extras que autoriza el artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento mas del fijado para las horas normales.

En consecuencia la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, es virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de los que son fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos"

Amparo Directo 4571/72, Guillermo Ovele Espinoza, 26 de abril de 1973. Informe cuarta sala 1973, PP.44,45.

Salario, importe del. Efectos indemnizatorios. El importe del pago de horas extras al trabajador a que se refiere la constitución y la Ley del Trabajo, no

forman parte del salario para efectos indemnizatorios, salvo en los casos en que se paguen en forma fija y permanente.

Ejecutoria: informe 1978, Segunda Parte, Cuarta sala, P.42.A.D. 5784/77.

Ferrocarriles Nacionales de México, 3 de julio de 1978. 5 V.

Tesis relacionada: A.D. 2143/75 Esperanza Trujano Ramirez 13 de agosto de 1975.u.

Por lo que se refiere a las prestaciones que si se integran al salario se encuentran las siguientes:

1. Aguinaldo. Por corresponder a la jornada ordinaria debe integrarse
2. Prima Vacacional. Por ser una prestación habitual y sistemática de la que disfruta el trabajador durante todo el tiempo que dura su relación laboral y tenga derecho a vacaciones, si forma parte del salario.
3. Colegiatura mensual. También por ser una prestación periódica se integra al salario, si se otorga en proporción al tiempo trabajado.
4. Ayuda para renta. Al igual que los conceptos anteriores, al ser prestación periódica se integra al salario, si se da conforme a la cantidad de trabajo desempeñado.
5. Despensas. Si se agregan periódicamente, deben formar parte del salario, según los dos puntos anteriores.
6. Fondos de ahorro. Se integra al salario la aportación patronal al fondo, especialmente cuando consiste en un porcentaje sobre el salario devengado por tiempo trabajado.

Los conceptos que no se integran al salario son:



1.-Prima dominical. No se integran al salario siempre que el trabajo en domingo fuese esporádico, pues si fuera constante deberá integrarse.

2.- Horas extras. No se integran a menos que, como ya lo dijimos, se laboren en forma permanente.

3.-Gratificaciones Extraordinarias.

4.-Vacaciones. No incrementan el salario pues simplemente el trabajador percibe su salario normal por los días que deja de laborar.

Por lo que se refiere al tema de estudio la prestación Prima de Antigüedad, no se puede determinar que sea el pago de la misma generado por el trabajo, sino que se concede al término de la relación laboral, por tanto, al no ser pagos que recibe el trabajador por su trabajo no puede considerarse como concepto integrador del salario: además es una percepción que se recibe en forma esporádica y este criterio tampoco se integraría.

#### **4.6 Importe de la prima de antigüedad**

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cuota diaria, por cada año de servicios prestados. Cabe destacar que no se debe considerar para este efecto el salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la integración del salario laboralmente hablando básicamente es para efectos indemnizatorios.

En cuanto al monto del salario con el que ha de calcularse el pago de esta prestación, la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

establece que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan respectivamente:

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

ARTICULO 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de distintas zonas económicas el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona de que se trata es inferior a \$50 se considerará esta cantidad como salario máximo.

El límite que establecen los artículos para el pago de este derecho subjetivo, por remisión expresa de la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral, no tiene razón de ser porque al establecer dichos límites se está reduciendo a nada, económicamente hablando, el valor de la antigüedad, esto en los casos de los trabajadores que tengan una antigüedad considerable, ¿En el caso de los trabajadores que tengan derecho a un pago proporcional?, recibirán una cantidad insignificante aun cuando también hayan gastado su energía física y dedicado parte de su vida al servicio de una empresa para el proceso de producción.

Situación que se considera debe revisarse ya que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, implica una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es la trabajadora y el objeto que persiguen las normas que contiene el derecho, tienen como finalidad principal marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares por lo menos lo necesario para vivir, por lo que para el pago de la prima de antigüedad no se debe poner ningún límite al salario, sino que se debe realizar con el salario real de cada trabajador, ya que en los últimos años el salario de los trabajadores ha perdido poder adquisitivo, pues los incrementos a los salarios no han sido suficientes para recuperar lo perdido por la inflación; y no con esto se hará atractiva la deserción del trabajo en un momento dado, ya que en la actualidad el empleo está escaso y lo que los trabajadores persiguen es la conservación de su empleo y la estabilidad en el mismo, ya que la estabilidad ampara el interés social de la familia del trabajador, pues garantiza el sustento de aquélla, que es la célula de la sociedad.

Por lo expuesto se considera que la antigüedad de cada trabajador debería ser realmente reconocida, con una cantidad económica, también real, y de esta forma con el pago de la prima de antigüedad, el trabajador, una vez que esté despedido de su empleo, que en la actualidad es muy común, no esté tan desamparado económicamente hablando. En este orden de ideas, el trabajador permanecerá gustoso en su empleo generando este derecho a la prima de antigüedad.

Por lo que se refiere a la fijación de su importe la H Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el tope para el pago de la prima de

antigüedad que se establece en los artículos 485 y 486 de nuestra Ley Laboral, no está referido necesariamente al salario mínimo general, sino que también comprende el profesional, tratándose de trabajadores que perciben este tipo de salarios:

#### **4.7 Prima de Antigüedad. Aplicación del salario profesional en caso de indemnización por riesgo de trabajo.**

El artículo 486 de la ley federal del trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las presataciones por conceptos de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general, sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todos sus consecuencias legales, cuando el trabajador demuestra el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 115-120. Quinta parte. Julio Diciembre 1978. Cuarta Sala. Pag. 165.

En el supuesto de que los contratos colectivos establezcan requisitos mayores y mayor número de días de pago por prima de antigüedad, si el trabajador no los cubre deben otorgársele los legales, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados anteriormente, según dispone la siguiente Tesis.

**Prima de Antigüedad, pago de la, conforme a la ley, aunque no se satisfagan los requisitos exigidos por la contratación colectiva que estipula un importe superior.** Conforme a lo dispuesto por el artículo 162, fracción III la prima de antigüedad consiste en doce días de salario por cada año de servicios y se paga a los trabajadores que sean separados, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Por lo tanto, si en el juicio laboral se acredita que el trabajador fue despedido, aun cuando no haya exigido el pago de la referida prima con base en lo pactado en el contrato colectivo que prevé un mayor número de días de salario por año laborado, y no hubiese demostrado reunir los requisitos contractuales para el pago en esos términos, La Junta debe condenar al patrón a cubrir la prestación en la forma establecida en la Ley.

Amparo Directo 6892/88. René López Guzmán y otro. 9 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno

#### **4.8 Salario Base para efectuar los pagos**

Para las prestaciones el pago de la prima de antigüedad se calcula sobre la base de la simple cuota diaria. Como se mencionó anteriormente, para el pago de esta prestación "prima de antigüedad" no se considerará el salario integrado a que refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sino que se hará sobre la base del salario por cuota diaria.

Se entiende por cuota diaria, la cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria diaria, sin adición de ninguna otra prestación.

El salario integrado sólo se tomará en cuenta en el caso de pagos por concepto de indemnización, situación que vemos afirmada en la siguiente resolución de amparo:

**Salario integrado. Sólo es base para determinar el monto de indemnizaciones.** En los términos del artículo 89 de la Ley Federal Del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones que reclama la actora, como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

Amparo Directo 515/87, Josefina Rayas Díaz 18 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente Ignacio Oatlán Romero. Secretario Sergio Pallares y Lara

**CAPÍTULO V**  
**MARCO JURÍDICO DE LA PRIMA DE**  
**ANTIGÜEDAD**

### **5.1 Cuando procede el pago de la prima de antigüedad.**

La Ley Federal del Trabajo, señala que la prima de antigüedad, se pagará en las siguientes hipótesis:

- 1) Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo;** siempre y cuando hubieren cumplido cuando menos 15 años de servicios (artículo 162 fracción III. Ley Federal del Trabajo)

El trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de la libertad y dignidad humana. La norma proviene de la Carta Magna en el artículo quinto.

En caso de renuncia de los trabajadores sólo tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad si cuentan por lo menos con 15 años de servicios prestados a la empresa o, en su caso, exista pacto en contrario( en algún contrato individual o colectivo) entre patrón y trabajador. Así lo confirma la siguiente tesis emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**Prima de antigüedad en caso de retiro voluntario improcedente.** Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario. Ejecutoria A.D.



2975/79. Blanca Confía del Sur, S.A. 12 de marzo de 1980, 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas.

**5.2 Cuando los trabajadores se separen por causa justificada;** ( artículo 162 fracción III Ley Federal del Trabajo)

Este supuesto implica que los trabajadores rescindieron la relación de trabajo por causa imputable al patrón, por las causales a que se refiere el artículo 51 del Código Laboral que a la letra dice:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador”:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

### **5.3 A los trabajadores que sean separados de su empleo, con o sin causa justificada.** (artículo 162 fracción III Ley Federal del trabajo)

En otras palabras procede el pago de la prima de antigüedad en caso de que un trabajador sea despedido de su trabajo, aún cuando el despido sea plenamente justificado y sin responsabilidad para el patrón, porque lo hubiere afectado en los términos del artículo 47 de la Ley del trabajo que señala:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”:

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

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

De esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo.

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

La Fracción reconoce las injurias como una causa de rescisión. La comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que la del concepto faltas de probidad, entre otras razones, porque la injuria no se tipifica con

sólo las palabras pronunciadas, sino que se requiere la intención de demostrar. De ahí que decidiera dejar el problema en las manos de las Juntas de Conciliación y arbitraje; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

Disposición que obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan y de los asuntos

administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa”.

Esta fracción esta emparentada con la idea de falta de probidad.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrono de la causa que originó dichas faltas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión del contrato de trabajo que haga el patrono será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;

El trabajador esta obligado a “desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante; a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo”.

La aplicación de este precepto supone primeramente, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente, que no exista una “causa justificada” de desobediencia.

Es importante poner en relieve esta idea de “causa justificada”: el término posee una significación objetiva, porque la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo

ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

El hombre en estado de ebriedad representa un peligro grande para los restantes trabajadores y para los bienes de la empresa.

La doctrina debatió la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó su jurisprudencia diciendo que no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta.

El problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión introdujo, a solicitud de los trabajadores, una excepción, consistente en que el narcótico o la droga se use por prescripción médica, a cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico", precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y la prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo; y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo. En caso contrario, se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Las fracciones quinta, sexta y séptima del mencionado artículo, marcan como causa de rescisión ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio y que éste sea grave, así como comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

**6 Cuando se dé por terminada la relación laboral con un trabajador por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo; siempre que tal incapacidad que provenga de un riesgo no profesional. N ( artículo 53, fracción IV y 54 Ley Federal del Trabajo)**

**7 Cuando los trabajadores se incapaciten por un riesgo de trabajo.**

Al respecto, cabe destacar que si bien hay o no fundamento legal expreso que sustente este supuesto, el mismo ha sido establecido por la siguiente jurisprudencia firme de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**Prima de antigüedad, pago de la, por incapacidad permanente (parcial o total del trabajador). Proveniente de un riesgo de trabajo.** Como en el artículo 162 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido con los artículos 53, fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponde por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Ejecutoria A.D.3200/80 Compañía minera Zimpán S.A. Unidad San Jose  
Octubre 15 de 1980 5 votos Ponente: Mtro. David Franco rodriguez.

Jurisprudencia obligatoria fijada durante los años de 1970, 1977, 1979 y 1980. Informes S.C.J.N. de 1980, Cuarta Sala página 16 y 17.



#### **5.4 En caso de muerte del trabajador.**(artículo 162, fracción V, Ley Federal del Trabajo.

En este supuesto la prima de antigüedad deberá pagarse a los beneficiarios del trabajador a que se refiere el artículo 501 de la Ley federal del Trabajo.

**ARTICULO 501.** Tendrá derecho a percibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o mas;

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

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

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que

reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- 8 En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo que obedezca a fuerza mayor o 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. (artículo 434, fracción I y 436 Ley Federal del Trabajo)
- 9 En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. (artículo 434, fracción II y 436 Ley Federal del Trabajo)
- 10 En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. (artículo 434, fracción III y 436 Ley Federal del Trabajo)
- 11 En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o **los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.** (artículo 434, fracción V y 436 Ley Federal del Trabajo)

**12 Cuando se trate de implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal.** (artículo 439 Ley Federal del Trabajo)

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizar la implantación de nueva maquinaria, nuevos procedimientos, aumento o reducción de personal, si no se celebra convenio entre el sindicato y la empresa; en la inteligencia de que en ambos casos los trabajadores que resultan reajustados percibirán la indemnización mínima a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

**13 Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.** (artículo 947 Ley Federal del Trabajo)

Es decir, en el caso de que los patrones se nieguen a ir a juicio, o habiendo ido se nieguen a aceptar el laudo, siempre y cuando en ambos casos el juicio no se refiera a acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, del Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es, no se refiere a un despido o a una rescisión intentada por el trabajador por causas imputables al patrón.

**14 Cuando los trabajadores sean separados de la empresa, en caso de aplicación de la cláusula de exclusión por separación.**

Por la que respecta a este supuesto, no se considera que proceda el pago de la prima de antigüedad, ya que si se define esta cláusula como aquella en la que se establece la obligación patronal de separar del trabajo a los

miembros del Sindicato contratante, es indudable que la parte patronal no debe pagar esta prestación, en razón de que el caso concreto no incide en alguno de los supuestos apuntados antes, y menos aún puede, como lo han considerado erróneamente algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, prepararse, para efectos del pago a un despido justificado, esto sin entrar a discutir la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.

Tampoco en este caso existe fundamento jurídico expreso en la Ley Federal del Trabajo, si no que ha sido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha sostenido este criterio, por analogía con los casos arriba citados, según se contiene en la tesis que a continuación se transcribe.

**Antigüedad prima de, pago de la en caso de aplicación de cláusula de exclusión por separación.** Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor si tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162 que, de, manera

general, establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo.

Ante la laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la ley de la materia, puesto que se trata de una terminación de contrato de trabajo, en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de **trabajo**, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena de la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el Sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el estatuto de la Organización Sindical.

A.D.5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros. 21 de febrero de 1979.

Precedente A.D. 5455/78. Severiano Flores Cordero. 15 de enero de 1979. Unanimidad de votos.

### **5.5 En caso de jubilación de los trabajadores.**

Es quizá éste un supuesto controvertido que no encuentra su origen en la Ley Laboral sino en la siguiente tesis aislada, que no constituye jurisprudencia firme, dictada también por la H. Suprema Corte:

**Prima de antigüedad, pago de la, en caso de jubilación.** Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual

de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

A.D. 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

En términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no debe pagarse, cuando la razón por la que se termina la relación de trabajo es, en los términos del artículo 53, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, por terminación de la obra o vencimiento de término o inversión del capital, toda vez que, como se referirá en el próximo inciso, al analizar los requisitos del pago de esta prestación, los trabajadores en estos casos no son de planta. A partir de 1985 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito han empezado a aceptar que la prima de antigüedad también debe pagarse a los trabajadores que son contratados por obra o tiempo determinados.

## **5.6 Trabajadores de Planta**

En términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores de planta, es decir, todos aquéllos que están sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales constantes y uniformes de la empresa.

La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en períodos de tiempo fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una maquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ése trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

Partiendo de las ideas anteriores y con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y arbitraje y en los contratos colectivos de trabajo, la doctrina precisó los siguientes conceptos:

a) Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;

b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;

c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;

d) Los trabajos de temporada, es decir, los que se efectuaban únicamente en determinados meses de cada año, provocaron fuertes polémicas, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, en los cuales se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.

Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, mas aún, son frecuentemente, la forma normal única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica.

En resumen, los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales; y los primeros, a su vez, en trabajos de planta continuos, a los que frecuentemente se les denomina trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de temporada.



El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley Laboral, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre estos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad para todos los trabajadores. La antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis días de trabajo.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente de manera negativa diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

La Ley del trabajo dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales: El 49, fracción V, el 127, fracción VII y el 156. De ellos, el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el tercero del derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

La utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, etcétera, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.

A partir de 1985 la H. Suprema Corte y nuestros Tribunales Colegiados de Circuito han empezado a variar este criterio, en afán más tutelar para los trabajadores, y han empezado a aceptar que la prima de antigüedad también debe pagarse a los trabajadores que son contratados por obra o tiempo determinados, como se aprecia en las tesis que a continuación se transcriben:

Prima de antigüedad. Cómputo de tiempo en servicios prestados bajo contratos por tiempo fijo o para obra determinada. Si en un principio los servicios prestados fueron bajo contratos por tiempo fijo o para obra determinada, los servicios prestados bajo estas condiciones si deben computarse para pago de la prima de antigüedad, si cuando ocurre la separación de trabajadores de planta se reúnen los requisitos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

**Amparo Directo.** 583/87. Club Deportivo Atlas de Guadalajara, A.C. 2 de Septiembre de 1987. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

**Antigüedad de los trabajadores transitorios tienen derecho a que se les reconozca.** No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no

generan derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ese derecho tanto a favor de los trabajadores de planta, como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la invocada Ley, que son aquéllos que, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Septimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

A.D.3277/89. Clemente Velázquez Hernández. 19 de septiembre de 1989.

Unanimidad de votos. Ponente María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

A.D. 8377/90. Fermin Claudio Calderón Mendoza, 30 de octubre de 1990.

Unanimidad de Votos Ponente Martín Borrego Martínez, Secretario José Máximo Luego González:

A.D. 7617/90. Petróleos Mexicanos 30 de octubre de 1990. Unanimidad

De votos. Ponente María Yolanda Múgica García. Secretario Eduardo Sánchez Mercado.

A.D.287/90. Petróleos Mexicanos, 6 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Jose Manuel Hernandez Saldaña. Secretaria: Sofia Veronica Avalos Diaz.

A.D.489/90. Luis Eduardo Cruz Perez. 21 de noviembre de 1990.

Unanimidad de votos. Ponente: Jose Manuel Hernandez Saldaña.

Secretaria Maria Elena Marroquin Hernandez. Fuente: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 37. Enero de 1991. Pág. 97.

Todo trabajador de planta, tiene derecho a esta prestación, ya sea trabajador de confianza o no, aclaración procedente, en razón de que puede pretenderse excluir a los trabajadores de confianza de ser acreedores a este derecho subjetivo, argumentándose que es de conformidad con el artículo 127, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de trabajador de planta excluye al trabajador de confianza, con lo que no esta de acuerdo ya que esto únicamente obedece a un error de técnica legislativa, en el que sólo aparentemente se distingue entre estos conceptos.

La Ley del Trabajo de 1931 empleó la fórmula "empleado de confianza" la que fue sustituida en la Nueva Ley por el término "trabajador de confianza"-

Las razones del cambio, no expresadas en la Exposición de Motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo actual parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

La Ley del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Si se atiende al criterio jurídico, trabajador "de confianza"; este es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeñan y son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento, tal y como lo señala la mencionada Ley en su artículo 9°.

El artículo mencionado que los trata de definir induce a confusión, ya que increíblemente el párrafo segundo de dicho precepto contradice al primer párrafo.

El primer párrafo de dicho artículo es correcto, ya que previene que lo que importa para determinar quién es un trabajador de confianza es la naturaleza de las funciones que desempeña y no la designación que se le dé al puesto, pero el segundo párrafo lo contradice, al establecer que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo tanto, de conformidad con el primer párrafo serían trabajadores de confianza de una empresa todos los contadores que estuvieran prestando sus servicios en la misma, pero de acuerdo con el segundo párrafo. Sólo será trabajador de confianza el contador general y los demás contadores auxiliares no tendrían dicho carácter, lo cual desde luego resulta falso.

Desde luego la denominación de “confianza” es desafortunada, ya que a “contrario sensu” todo trabajador que no fuera de confianza tendría que ser de “desconfianza”.

Las diferencias que existen entre el trabajador de confianza y el de planta son:

a) Que los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de planta, de donde nace la conclusión de que el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza debe separarse del sindicato o quedar suspendido en los derechos sindicales, por lo menos:

b) Los trabajadores de confianza, no son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría de la huelga;

c) y no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran en forma partidaria, esto es, con representantes del trabajo y del capital.

### **5.7 Antigüedad requerida y computo de la misma para efectos del pago de la prima.**

Una vez analizados todos los casos específicos en que procede el pago de esta prestación, se desarrollará este tema.

Para ese efecto, todas las hipótesis normativas en que procede el pago de la prima de antigüedad, generadas del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se agruparán en tres supuestos::

**PRIMER SUPUESTO**

Separación Voluntaria:

- a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, y
- b) A los trabajadores que se separen por causa justificada.

**SEGUNDO SUPUESTO**

Rescisión

- c) A los trabajadores que se han separado de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Rescisión:

- d) A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del servicio;
- e) A los trabajadores cuyas relaciones laborales terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- f) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- g) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- h) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, y

- i) A los trabajadores cuya causa de terminación de sus relaciones de trabajo haya sido la consecuencia de las implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos.

### **TERCER SUPUESTO**

**Muerte:**

- j) En caso de muerte del trabajador.

La intención es dividir en tres supuestos, todos en los que procede el pago de esta prestación para efectos prácticos y objetivos únicamente, ya que jurídicamente hablando no todas las situaciones previstas en los incisos b), c), d), f),g),h),i),, y j) constituyen la figura de la rescisión, pero si se manejan como tal para los efectos del pago de la prima de antigüedad.

En el supuesto de Separación Voluntaria, el trabajador de planta, para tener derecho al pago de esta prestación, debe de tener un mínimo de quince años de servicios efectivos.

Situación con la cual no se esta de acuerdo porque se le debe dar el valor que en si misma tiene la antigüedad y que ese valor no se haga depender del tiempo que duró la relación laboral ni de la forma en que terminó.

Podrá ser no muy comun que una persona se vea obligada a renunciar a su empleo, pero se dan casos en que tienen que hacerlo por causas de fuerza mayor y no sería justo que se fuera sin el derecho a la prima de antigüedad siendo que, como cualquier otro trabajador, fue generando antigüedad para tener derecho a esta prestación por antigüedad entregando



su fuerza física o mental a la empresa o establecimiento. Y sin embargo sí disfrute de ese derecho a cobrar la prima de antigüedad, aquél trabajador que teniendo tres años de antigüedad es despedido por causa justificada.

Tratándose de Rescisión, los trabajadores de planta tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad cualquiera que fuere su antigüedad.

Y por lo que respecta al caso de muerte del trabajador, la Ley Laboral expresamente señala que cualquiera que sea su antigüedad, tendrán derecho a la prestación a estudio, las personas mencionadas en el artículo 501 de la referida Ley Federal del Trabajo (beneficiarios)

El criterio anterior en materia de rescisión, no fue compartido en un principio por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que en la Resolución del Juicio de Amparo Directo Número 3219/73, promovido por Compañía Minera Guadalupe, S.A., textualmente nuestro más Alto Tribunal expresó:

Prima de antigüedad, pago de la.- fracción v del artículo 5°. Transitorio, debe interpretarse en concordancia con la fracción III del artículo 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, tendrá derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del artículo 5° Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumpliéndose ese año, recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieran 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 servicio cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo, es necesario coordinarlo con lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, adverbio de modo "asimismo", que relacionado con la primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores, siempre que hubieran cumplido el tiempo de servicios señalado anteriormente".

Ahora bien, ¿es necesario tener años cumplidos, para tener derecho a doce días de salario, respectivamente? Se considera que no, en virtud de que entre los otros argumentos, como se expuso en el Capítulo I, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo: la Ley tampoco se refiere al término "años cumplidos", sino señala "por cada año de servicios"; que también en diversas prestaciones, nuestra Ley Laboral toma en consideración la "proporcionalidad" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que se concluye en una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral multicitado y con base en los artículos 18, 2º y 3º. De éste, que no es necesario que se haya cumplido el año de servicios, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando, los trabajadores de planta se colocan dentro de la hipótesis normativa, tal como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de la siguiente manera:

**Prima de antigüedad, pago de la.-** La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entro en vigor la Ley, tiene derecho a prima de antigüedad equivalente a doce días de asalarío por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajador en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que se aumenta la antigüedad del trabajador”.

Ejecutoria: Informe 1975, 2° parte, 4° Sala p. 68.- A.D. 714/74.

Creaciones Textiles, S.A. 15 de julio de 1974.u.

Por lo que se refiere al computo de la prima de antigüedad, es menester precisar que deberá pagarse proporcionalmente en caso de servicios inferiores a un año lo que prácticamente equivale a mencionar que la prima de antigüedad corresponde a un día por mes de trabajo. La citada Jurisprudencia firme dictada por la H. Suprema Corte de la Nación, es la que a continuación se transcribe:

Prima de antigüedad, pago proporcional de la.-Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso”.

Ejecutoria: Informe 1977, 2° Parte, 4° Sala, p.52.- A.D. 6504/75.

Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Julio 2 de 1976.

En cuanto al cómputo de la antigüedad, para efectos de su pago, se tiene lo siguiente:

a) En caso de separación voluntaria, al trabajador se le pagará el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando tenga una antigüedad efectiva mínima de quince años;

b) En el caso de rescisión, se le debe pagar doce días por cada año de servicios prestados, cualquiera que sea su antigüedad, y finalmente;

c) En el caso de muerte, cualquiera que sea su antigüedad del trabajador fallecido, se le paga el importe de esta prestación a beneficiarios, calculada también en doce días de salario por cada año laborado.

### **5.8 Numero de trabajadores con derecho al pago.**

Por lo que se refiere al número de trabajadores, tratándose del supuesto de Separación voluntaria, únicamente la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra señala que:

“ARTICULO 162...

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

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

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán 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, su cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores”.

Lo anterior, es con el objeto de evitar tanto la deserción general del trabajo, como la descapitalización imprevista de las empresas, fenómenos ambos de gravedad considerable, por lo que considero buena solución dada por el legislador.

Cabe mencionar que los otros supuestos distintos a la Separación Voluntaria, como son los casos de rescisión y muerte que ya se mencionaron, la prima de antigüedad debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, sin límite de número de trabajadores con derecho a la misma.

Para terminar con este punto, basta precisar que, en términos de la Fracción VI, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda a los trabajadores.

#### **5.9 Supuestos en que se interrumpe el computo de la antigüedad.**

La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo; o expresado en otras palabras, es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante, a la no-prestación del servicio. Estas reflexiones nos transportan a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que rectifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora.

Del concepto general que antecede y de su razón, se desprenden los siguientes caracteres de la institución:

a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos;

b) Su función consiste, según el artículo 42 de la Ley Laboral, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario;

c) La suspensión tiene un carácter temporal, al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

El tiempo que debe contarse para determinar la antigüedad de un trabajador se interrumpe en los casos señalados por los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la suspensión individual y colectiva, que a la letra dicen:

El artículo 42 de la Ley federal del Trabajo establece las siguientes causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

Es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro de contagio y aun de epidemia, justifican el mandamiento legal.

II.-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo:

Esta fracción excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

III.-La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo.

Es frecuente que un trabajador actúe en defensa de la persona o de los intereses del patrono y que transcurran algunos meses o años para que la justicia reconozca esa excluyente; en esta hipótesis, el patrono debe cubrir al trabajador los salarios que dejó de percibir, porque se trata de un riesgo de la empresa.

#### IV.- El arresto del trabajador;

Esta es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo

V.-El cumplimiento de los servicios y del desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 311, fracción III, de la misma constitución;

VI.-La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

VII.-La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Cuando las leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos, por ejemplo: certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse sin ellos, los trabajadores deben gestionar dichos documentos, de lo contrario, los empresarios dejan de pagar los salarios.



La suspensión únicamente podrá decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador; en el caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no-prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber.

La suspensión opera, normalmente, a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo.

En el caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el mencionado artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar sus servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, por lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad.

No ocurre lo mismo con el caso de las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, casos en los que, por analogía con lo dispuesto en el caso de participación de utilidades, deben considerarse como trabajadores en servicio activo (artículo 127, fracción IV Ley Laboral)

Así lo ha establecido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firme, al determinar que para fijar la prima de antigüedad debe

tomarse en cuenta el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios, es decir, el tiempo efectivamente trabajado:

**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 sus servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicio prestados, es decir, a los años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Amparo Directo 514/74. Ferrocarriles Nacionales de Méxicio. 2 de agosto de 1974. 5 votos. Ponente: Ramon Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Amparo directo. 1906/75 Ingenio Tala, S.A. 4 de septiembre de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario Francisco Zapata Mayorga. Amparo Directo 1372/75. Azucarera de Ameca, S.A. 14 de agosto de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Amparo Directo. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Amparo Directo 3309/75. Azucarera de Ameca.S.A. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez, Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras el tiempo efectivo de servicios comprende exclusivamente los

días que materialmente laboró el trabajador, el tiempo efectivamente trabajado 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 periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún 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 siguiente tesis jurisprudencial:

**Prima de antigüedad, pago de. El cómputo de todos los años de servicios del obrero no implica aplicación retroactiva de la fracción V del artículo 162 de la Ley del Trabajo.** En cuya parte relativa dice "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanen 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 5° 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.

Ejecutoria:A.D. 1907/76. Ingenio El molino, S.A. 5 de julio de 1976. U.

El tiempo correspondiente a la suspensión no genera antigüedad a favor de los trabajadores, salvo el caso excepcional del artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo que en su forma expresa señala que el tiempo de suspensión se tomará como tiempo efectivo de trabajo para efectos de antigüedad cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guardia nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de nuestra Constitución Política.

Por lo que se refiere a las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo en una empresa o establecimiento, de manera colectiva, el artículo 427 de la Ley del trabajo, señala las siguientes:

I.- La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.-La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba planamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

La reforma que se pretende hacer al artículo 162 de la Ley Federal Del trabajo respecto de la prima de antigüedad para los trabajadores que a la letra dice:

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

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

- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes;
- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Con la modificación que se pretende hacer al artículo 162 el mismo quedaría de la siguiente manera:

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

- I. ....
- II. ....
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, sin importar el tiempo que hayan laborado en el mismo. Así mismo 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 de su despido.
- IV. ....
- V. ....
- VI. ....

Esta reforma va enfocada a la fracción III de dicho artículo en lo que respecta al tiempo laborado que debe reunir una persona para hacerse acreedor a la prima de antigüedad, en esta fracción nos menciona que:

"la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, (siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos) por lo que la propuesta que se plantea es el reducir esa cantidad de años para que no sea requisito indispensable el número de años de servicios prestados del trabajador a su patrón y que cualquier

trabajador la pueda recibir en el momento en que de por terminada la relación de trabajo sin importar el tiempo que llevaba laborando para un determinado patrón.

Esto es sin esperar computar esos 15 años de los que nos habla esta fracción tercera del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, evitando de esta manera que se le ponga dicho límite de tiempo que deba laborar el trabajador, protegiendo en todo momento al trabajador para de esta manera hacerse acreedor a una liquidación mejor remunerada.

De este modo el trabajador no queda indefenso ante una situación en la cual se sienta orillado a no poder renunciar a un trabajo en el cual la relación se haga difícil por factores ajenos a él, sabiendo que al dar por terminada la relación laboral podrá recibir su prima de antigüedad.



## CONCLUSIONES

La prima de antigüedad, es una prestación consistente en una suma de dinero a que tienen derecho los trabajadores y que se computa con base en el número de años trabajados, siendo pagadera cuando acontece alguno de los supuestos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo.

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cuota diaria, por cada año de servicios prestados a la empresa o patrono. Cabe señalar que no se debe considerar para este efecto el salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la integración del salario laboralmente hablando básicamente es para efectos indemnizatorios.

La Ley Federal del trabajo no contiene disposición que expresamente señale que todas las prestaciones se calcularán sobre la cuota diaria, pues toda vez que el artículo 124 de la mencionada Ley, ordena que una de las prestaciones, reparto de utilidades, se pague sobre tal cuota, por analogía y con base en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, tal criterio debe hacerse extensivo a las demás prestaciones pagadas al trabajador.

Con esta propuesta no se haría atractiva la deserción en el trabajo en un momento dado, ya que en la actualidad existe un gran crecimiento de desempleo y lo que a los trabajadores menos les interesa es la pérdida de su

empleo, sino la conservación del mismo, para así amparar la estabilidad el interés social de su familia, pues garantiza el sustento de aquélla, que es la célula de la sociedad.

La reforma que se pretende realizar va enfocada al tiempo laborado que debe tener una persona para hacerse acreedor a la prima de antigüedad que es de 15 años, por lo que la propuesta que se plantea es el reducir esa cantidad de años sin poner un límite de tiempo, es decir, que el trabajador la pueda exigir en cualquier momento en que de por terminada la relación laboral, protegiendo en todo momento al trabajador para que de esta manera pueda hacerse acreedor a una liquidación mejor remunerada.

## BIBLIOGRAFÍA

## LEGISLACIÓN.

Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad y la calidad. Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 89pp.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, S.A. México, D.F. 1992. 126pp.

Diario Oficial de la Federación. 19 de Febrero de 1991.

Iniciativa de la Ley Presentada por el Presidente de la República, Lic. José López Portillo ante el Congreso de la Unión el 7 de abril de 1979.

Instructivo No. 19 relativo a la Constitución, Registro y Funcionamiento de las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Agosto de 1981. Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión social. México, 1985.

Ley del Impuesto al valor Agregado, Dofiscal Editores. México, 1992, 187 Pp.

Ley del Impuesto Sobre la Renta Dofiscal Editores. México, 1992, 220 Pp.

Ley de Planeación. Porrúa, S.A. México, S.A. México, D.F. 1989, 124, Pp.

Ley Federal del trabajo. Porrúa. México, 1998, 279 Pp.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994. Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 91pp.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978 y Editado por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. 1984. 123pp.

Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Publicado en 2 tomos por la Secretaría de comercio y Fomento Industrial. Impreso en los Talleres Graficos de la Nación. México, D.F. 1992.

## DOCTRINA

ASHWORTH, William. Breve Historia de la Economía Internacional. Fondo de Cultura Económica. Madrid, España 1979. 436pp

BARCENAS FUENTES Francisco. Historia de la Revolución Mexicana, México, Ed. Themis 2002. 352 Pp.

BARRA Ralph. Círculos de calidad en operación, estrategia práctica para aumentar la productividad. Mc Graw hill. México, D.F. 1985. 178pp.  
Centro Nacional de Productividad, Salarios e Incentivos. México, D.F. 1977.  
106 pp.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Estudios de Algunos de los Problemas que plantea la Fijación de los Salarios Mínimos en México, México D.F. 1989.117pp.

Comisión Nacional de Productividad. Síntesis del Marco Conceptual y Definición de Productividad y Conceptos Genéricos de un Programa

Nacional. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, D.F. 1980. 72 PP.

DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México, D.F. 1979. 802pp.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México, D.F. 1986. 673 pp.

DONTY Lafrance, Luis. Práctica de la Remuneración del Trabajo. Ediciones Rialp, S.A. Madrid, España 1960. 310pp.

FLORES GOMES GONZÁLEZ. Fernando. Nociones del Derecho Positivo, México, Ed. Planeta, 2001, 263 Pp.

GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Ed Sista, 1999, 401 Pp.

GUZMAN Jesus. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo historico, México, Ed. Grijalbo, 2000, 200 Pp.

GUZMÁN VALDIVIA, Isaac. La Sociología de la Empresa. JUS. México, D.F. 1963. 270 pp

HERNANDEZ LAOS E. Evolución de la productividad de los factores en México Productividad, S.A. México, D.F. 1987. 187pp.

Jackson, GRAYSON, Jr. An Expanded Concept of Productivity and His Policy Makers sloan Management Review. Volumen 15, Número 3, U.S.A.

KENNETH TURNER John. México Barbaro. México, Ed. Publicaciones Culturales, 1998, 251Pp.

MARX Carlos. El Capital. México, Ed. Porrúa. 1996, 232 Pp.

MIRANDA BASURTO Angel. La evolución de México. México Ed. Civitas, 1999. 581 Pp.

RABASA Emilio. Esta es tu constitución. México, Ed. Avelado Perrot, 2003. 309 Pp.