



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

*CONSIDERACIONES LEGALES SOBRE
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD*

XILOTL PEÑA MARQUEZ

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez Oficial de
Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jalisco. Junio de 1998.

Universidad Panamericana

FECHA DE DEVOLUCION

El lector se obliga a devolver este libro antes del vencimiento de préstamo señalado por el último sello.

EX LIBRIS U. P. LIBRO DE CONSULTA NO DEBE SALIR DE ESTA SALA	
---	--

CLASIF: _____
ADQUIS: 50218
FECHA: 02 JUN 103
DONATIVO DE _____
\$ _____

1. Derecho Laboral



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

***CONSIDERACIONES LEGALES SOBRE
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD***

XILOTL PEÑA MARQUEZ



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
GUADALAJARA
BIBLIOTECA

Tesis presentada para optar por el Título de **Licenciado en Derecho** con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jalisco. Junio de 1998.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. SRITA. XILOTL PEÑA MÁRQUEZ

Presente

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesional y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa TESIS titulado: CONSIDERACIONES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



LIC. ALBERTO JOSÉ ALARCÓN MENCHACA

Zapopan, Jalisco a 09 de junio de 1998

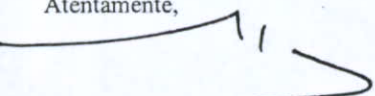
Junio 14 de 1996

Universidad Panamericana
Escuela de Derecho
Dr. Rigoberto G. Ortíz Treviño
P r e s e n t e

Con la presente le comunico que la Srita. XILOTL PEÑA MÁRQUEZ, ha finalizado satisfactoriamente su investigación de tesis para obtener el grado de licenciatura en Derecho, titulada: "CONSIDERACIONES LEGALES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD". El citado trabajo de investigación ha sido elaborado bajo mi asesoría.

Extiendo la presente, para los fines que convengan a la interesada, aprovechando para saludarle cordialmente.

Atentamente,



Lic. Armando Huerta Tapia

Dedico este Trabajo de Tesis en primer término: Doy gracias a Dios por haberme dado la oportunidad de salir adelante en todo los momento difíciles, y en los cuales no encontraba la luz del camino trazado al inicio de mi carrera Universitaria; así mismo doy las gracias a mis Padres por la oportunidad que me brindaron y el apoyo incondicional en todos los momentos en que lo necesitaba, gracias por su confianza y por todas sus preocupaciones y cuidados que me dieron. También este trabajo de tesis no estaría concluido sin la ayuda de la persona que ha estado a mi lado desde el comienzo de mi estudios, brindándome su tiempo, dedicación, apoyo, paciencia, sus conocimientos y sobre todo su cariño y atenciones que me ha dado durante este tiempo a mi lado, por eso gracias Carlos E. Guevara Ramos, por compartir los momentos buenos y malos, que han pasado por mi vida y que gracias a ellos puedo seguir creciendo cada día como ser humano y como profesionista, le doy las gracias a mi hermana por su compañía y sus palabras de aliento, sigue adelante no desesperes la meta esta cerca, su apoyo y hermandad estarán siempre en mi mente y corazón. Y de igual forma y por último le doy las gracias a todas mis maestros por sus conocimientos, dedicación, ayuda que me brindaron ya que sin ellos esta meta no estaría concluida.

GRACIAS NUNCA LOS OLVIDARE XILOTL PEÑA MARQUEZ.
JUNIO DE 1998.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	6
I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	10
A. En el Derecho Romano	13
B. La Revolución Industrial.....	14
C. La Revolución Francesa	17
D. La Dominación Española	19
E. La Historia en nuestro País.....	20
F. Maximiliano y el Derecho del Trabajo	22
G. La Reforma.....	23
H. El México Moderno.....	27
I. Las Víctimas de los Pinos Altos	29
J. Derecho Internacional Del Trabajo.....	33
II. FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO	40
III. ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES.....	43
A. ASPECTOS GENERALES	46
1. Concepto de Trabajador.....	52
2. Trabajador de Planta	55
3. Trabajador eventual	56
4. Trabajador de Temporada.....	57
5.- Salario.....	59

6.- Formas de Fijación del Salario.....	62
a. Por Unidad de Tiempo	62
b. Por Unidad de Obra o a Destajo.....	63
c. Por Comisión	63
d. A Precio Alzado.....	64
7.- Salario Integral	65
8.- Salario Tope	65
9.- Pago Proporcional	67
10.- Aguinaldo	69
11.- Vacaciones y Prima Vacacional	72
12.- Rescisión de la Relación Laboral.....	75
13.- Terminación de la Relación Laboral	77
14.- Muerte del Trabajador	81
15.- Pérdida del Trabajo.....	85
16.- Indemnización por Riesgo de Trabajo	87
IV.- CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	89
V.- ANÁLISIS A LA ACTUAL LEGISLACIÓN LABORAL	93
CONCLUSIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA	102

INTRODUCCIÓN:

Los tiempos actuales, y todos los cambios que se han generado, han llevado a nuestro país a un modelo económico que no favorecen en nada los derechos de los trabajadores, y si representan un obstáculo para obtener mayores beneficios para los trabajadores. Este modelo busca producir con el menor costo posible, lo que implica reducir gastos que aumenten dicho costo, y una de las vías para lograrlo esto es la mano de obra mal remunerada. Considerar el trabajo humano como mercancía o como simple elemento de producción, atenta contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad.

Este modelo impulsado por la tecnocracia liberal-social incurrió en una sobrevaloración del capital y la tecnología, frente a una devaluación del trabajador y del trabajo. Esa visión economista y materialista de la vida y del trabajo, es un factor inhibitor del progreso nacional porque nos ha llevado a la concentración de riqueza, a los monopolios, al consumismo y a la falta de ahorro. Actualmente nos enfrentamos con una crisis muy grave para el país, que ha generado un aumento considerable en las tasas de desempleo, además de una disminución en la producción de bienes y servicios, y el cierre masivo de muchas empresas o industrias.

Estamos viviendo, también una etapa de globalización de las economías, en donde las fronteras se abren a la apertura comercial; México se está acoplando a esta nueva etapa, y un ejemplo es el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Canadá y nuestro país. Las recientes reformas a diversas leyes, aprobadas por el Congreso de la Unión, implican cambios drásticos en las relaciones laborales. Por estas razones, es urgente y necesario reformar nuestro derecho laboral, en particular la Ley Federal del Trabajo. Se necesita adecuar la realidad actual del país, a la legislación laboral, para que el acto por demás notable, que sucedió

en 1917, rinda los frutos que se buscaban obtener, y sobre todo para que nuestra Ley Laboral se fundamente en los Principios de Justicia y el respeto a la vida del hombre.

La Finalidad del presente trabajo está en el propósito de ofrecer un estudio Teórico-Practico de un problema con que nos encontramos los jurisconsultos, y por lo tanto tratar de mejorar los derechos de la clase trabajadora técnica y jurídicamente.

La probable utilidad que proporcione estos conocimientos va encaminada a un análisis tanto económico, social y jurídico para que de esta forma se protejan los derechos de los débiles denominados obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos o simplemente asalariados que vienen a constituir la mayoría de la población productiva de México.

La intención de la presente Investigación y estudio es la “Reforma del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo” para que los asalariados mejoren las condiciones críticas a que son sometidos actualmente en caso de la terminación de su Relación Individual de Trabajo aplicándoles un precepto legal incongruente y obsoleto que en lugar de protegerlo jurídicamente y económicamente, los perjudica.

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo trata de proteger los intereses del trabajador en forma total y absoluta, sin embargo ella no le otorga al trabajador los medios legales y procedentes para que este haga valer sus derechos; que muchas veces son pisoteados por la clase que socialmente constituye una minoría en cuanto al número de la población, pero que sin embargo, viene a ser la clase fuerte de nuestro País, por ser la poseedora del Capital.

También es importante darnos cuenta del avance y desarrollo incontenible de la humanidad que busca nuevas y mejores formas de vida, ya que el derecho en general tiende a ser dinámico, cualidad dominante y no ser estacionario; por consiguiente las necesidades de la

humanidad han venido enfrentando un retroceso por no renovarse las normas de vida social y jurídica, y de esta manera nos encontramos frente a una realidad de desequilibrio que existe en nuestros días y que se contemplan claramente en las relaciones humanas, así como en la impartición de la justicia del trabajo.

Para desarrollar el tema necesitare en forma conjunta, tratar los conceptos fundamentales o puntos que con él se relacionen, analizando sus Antecedentes Históricos sobre la materia, suficientes para lograr plenamente la investigación del tema central de este trabajo de tesis; la forma como se encuentra establecido ese derecho, y las posibles desviaciones que sufre por la inadecuada reglamentación.

En seguida, aportaré las sugerencias que estimo son adecuadas para la consecución real, efectiva y justa de tal derecho.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

C A P I T U L O
P R I M E R O

Contenido:

- I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - A. En el Derecho Romano.
 - B. La Revolución Industrial.
 - C. La Revolución Francesa.
 - D. La dominación Española.
 - E. La Historia en nuestro País.
 - F. Maximiliano y el Derecho del Trabajo.
 - G. La Reforma.
 - H. El México Moderno.
 - I. Las Víctimas de los Pinos Altos .
 - J. Derecho Internacional Del Trabajo.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el Hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar o sin hacer algo para sobrevivir. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. No es este el lugar para hacer un examen exhaustivo de ese problema, pero sí parece necesario poner de relieve algunos ejemplos:

Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar, mientras que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.¹

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo, como un Derecho Natural del hombre, aun cuando pocos años después en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento de la explotación de los trabajadores.²

Carlos Marx compara al trabajo como una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo es pues una mercancía, ni más ni menos como el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza".³

Las sociedades antiguas estaban organizadas sobre la gran masa de los esclavos. Los artesanos, los profesionistas y los artífices, eran muy contados y gozaban de buena posición aun cuando fueran esclavos, alcanzando a veces la calidad de libertos por sus méritos. Propiamente

¹ ARISTÓTELES, Política, L y Cap. II.

² TURGOT, Edicto del 12 de Marzo de 1776.

³ MARX Carlos, Trabajo Asalariado y Capital, y
ENGELS Federico, Obras Escogidas, T y P. 68, Moscú 1951.

no había en el mundo antiguo un verdadero Derecho del Trabajo. Tampoco en las civilizaciones orientales puede decirse que haya existido.

Un distinguido jurista español, Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales.⁴

Es indudable que al quedar abolida la esclavitud y surgir una prestación de servicios convenida libremente, las condiciones de esa prestación de servicios deben haber sido reguladas de alguna manera, por el derecho. Pero sin embargo no se considera lo anterior como antecedente del derecho del trabajo de nuestros días.

Es en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenómenos que, de distinta manera, han de dar lugar al nacimiento del derecho del trabajo contemporáneo.

El maquinismo, nombre con que se conoce el advenimiento del sistema industrial en Europa, como fenómeno de carácter técnico, provoca la desocupación de millones de trabajadores.

Al descubrirse la máquina de vapor y aplicarse el descubrimiento a la industria, se presenta de dos maneras la falta de necesidad de la mano de obra. Se desplaza al artesano, el que solo subsiste en la escasa medida en que la máquina no puede substituir la mano del hombre y por otro lado con la producción en serie se requiere un menor número de trabajadores. En la época de la Ley de la Oferta y la Demanda no se discute, el desempleo, que de por sí ya constituye una auténtica calamidad para los trabajadores, y por supuesto trae consigo condiciones miserables de trabajo.

⁴ Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona 1964, pag. 16.

EN EL DERECHO ROMANO.

En todo el régimen corporativo y las raíces que pasan através de las guildas⁵ y cofradías se incrustan en los colegios Romanos, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaban romper ese vínculo.

Propiamente no había en el mundo antiguo un verdadero Derecho del Trabajo. En Roma, los únicos antecedentes que se encuentran son los colegios de artesanos (Collegia Epificum) que fueron establecidos por Numa Pompilio y disueltos por Julio César, aunque después reorganizados por él mismo bajo la condición del previo permiso y de la autorización oficial. La disminución de la esclavitud precipitó la urgencia de atender las necesidades de los artesanos.

Por otra parte, los políticos, con el fin de atraer mayor número de adeptos para que sufragaran a su favor les fueron aumentando sus derechos. Marco Aurelio y Antonio el Piadoso, les atribuyeron muchos derechos hasta el tiempo de Alejandro Severo; los gremios fueron organizados y se les dotó de sus propios estatutos. El contrato de trabajo entre los romanos se le tenía como un contrato de arrendamiento.

⁵ GUILDAS: En sus orígenes fueron asociaciones para fines religiosos y caritativos, pero posteriormente se convirtieron en asociaciones de comerciantes para defenderse mutuamente. *Enciclopedia Salvat*. Salvat Editores, S. A.; Tomo 6. Barcelona, 1971, p. 346

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Para poder entender lo que respecto de la vida social significó la llamada Revolución Industrial Inglesa parece ser necesario recordar cual era la vida anterior a este fenómeno técnico-social. "Durante el Siglo XVIII - dice T. S. Ashton - la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaban su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo.

La industria textil era fruto principal de la economía campesina, el cual comprendía un largo proceso. En esta época los obreros en su mayor parte trabajaban a destajo. Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubrían a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conducto de un intermediario. Su contratación se hacía generalmente por un año por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podían ser infrahumanas.

El inicio de la revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse no solo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el más conocido es James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor.

El nombre de la revolución Industrial es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron solo a la Industria, sino también fueron sociales e intelectuales.

Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial respecto de los trabajadores, consistieron en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema

gremial. Otra consecuencia que lógicamente se derivó de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, debido a que en el año de 1792 se comenzó a utilizar el Gas de Carbono para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la Puesta del Sol. A este régimen se sujetaban también los niños y las mujeres. Se llegaba a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y esa es una de las razones por la que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes frecuentemente.

Debe pensarse además que las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas con la promulgación en el año de 1802 de la Ley sobre la salud y la Moral de los aprendices, que limitaban las horas de trabajo y fijaban niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores, pero además de que ello se hizo cuando el peor período de la revolución Industrial había pasado.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde, en parte por razones que Ashton hace consistir en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario, con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de satisfacer por el patrón sus obligaciones salariales.

En Alemania después de los levantamientos populares de Berlín y Viena, habiendo promovido el gobierno imperial la formación de una Constitución, la situación fue dominada quedando en firme, liberados los campesinos de la servidumbre feudal y las clases acomodadas

con derecho al sufragio, pero en materia del trabajo casi no se hizo nada en virtud de que por aquellos años la evolución industrial alemana era insignificante.

En los años de 1845, 1854, 1860 y 1865 fueron votadas en Prusia Leyes que anunciaban una mejoría para las clases laborantes.

Fue en Alemania, bajo el gobierno del Mariscal Bismark cuando la legislación laboral adquirió mayor importancia. Su política militarista, llevaba por fin único el del establecimiento del imperialismo alemán en Europa. En el desarrollo de este programa Bismark empezó por reprimir los movimientos de los trabajadores alemanes. Pero como el líder obrero LaSalle hizo pública entonces su famosa teoría conocida como la “Ley de Bronce de los Salarios”, el canciller se dio perfecta cuenta de que no podría desarrollarse ningún plan futuro con éxito sin aprovechar de manera principal a la naciente fuerza de los trabajadores unidos. Por ello entabló relaciones directas con LaSalle y lo tomó como su consejero, gracias a lo cual el Estado Alemán se convirtió de una manera gradual y casi insensible en lo que ahora llamamos Socialismo Intervencionista de Estado.

Después del triunfo de las armas Alemanas, la evolución de la legislación laboral Alemana se hizo sentir de una manera palpable.

LA REVOLUCIÓN FRANCESA.

Se ha dicho que tuvo fundamentalmente el carácter de un movimiento burgués. Pero en la medida en que necesariamente se apoyó en las masas, produjo también en esta una reacción que iba más allá de las intenciones de la burguesía. La Revolución Francesa había destruido de una manera radical la organización, medieval de las corporaciones. Se da una situación llamada Conspiración de los Iguales cuyo inspirador principal fue Francois Noel Babeuf , también conocido como Graco (Gracchus) Babeuf, autor de un Plan casi completo de comunismo proletario, tal como lo califica G.D.H. Cole (Historia del Pensamiento socialista) quién reconoció y desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases.⁶ El documento más importante del grupo de Babeuf el de “El Manifiesto de los Iguales” de 1797 constituye un encendido reclamo en favor de que la igualdad formal preconizada por la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano se convierta en igualdad económica. En él se advierte que la Revolución Francesa no es sino la vanguardia de otra revolución mayor, más solemne: la última revolución y se señala que los hombres tienden a algo más sublime y más equitativo: ¡EL BIEN COMÚN, O LA COMUNIDAD DE BIENES! Nosotros reclamamos, señala el documento, nosotros queremos el disfrute común de los frutos de la tierra: los frutos pertenecen a todos.⁷

La Conspiración de los Iguales, termina con la ejecución de Babeuf el 28 de Mayo de 1797, después de un proceso monstruoso, es un resultado de la decepción revolucionaria. Se

⁶ BABEUF, Francois Noel
Comunismo Proletariado 1760-1797.
P. 186

⁷ MARX, Carlos,
El Socialismo anterior a Marx, México 1969.
P. 100

había esperado demasiado de la Revolución, dice Cole; y lo que parecía haberse logrado para la parte más pobre de la población urbana, fue mayor miseria y sufrimiento. Los campesinos habían obtenido tierra, los obreros solo hambre y falta de trabajo. De este movimiento Carlos Marx y Federico Engels, afirman en “El Manifiesto Comunista”, lo siguiente: “Las primeras tentativas directas del Proletariado para hacer prevalecer sus propios intereses de clase, hechas en tiempo de efervescencia general, en el período del derrumbamiento de la sociedad feudal fracasaron necesariamente, tanto el estado embrionario del mismo proletariado, como por ausencia de las condiciones materiales de su emancipación, condiciones que no podían ser producidas sino después del advenimiento de la burguesía. La literatura revolucionaria que acompaña a estos primeros movimientos del proletariado tiene forzosamente un contenido reaccionario. Preconiza un ascetismo general y un grosero igualitarismo.”

La Ley de 1791 dice así: “A PARTIR DEL PRIMERO DE ABRIL, TODO HOMBRE ES LIBRE PARA DEDICARSE AL TRABAJO, PROFESIÓN, ARTE U OFICIO QUE ESTIME CONVENIENTE, PERO ESTARÁ OBLIGADO A PROVEERSE DE UN PERMISO A PAGAR LOS IMPUESTOS DE ACUERDO CON LAS TARIFAS Y A CONFORMARSE A LOS REGLAMENTOS DE POLICÍA QUE EXISTAN O SE EXPIDAN EN EL FUTURO.”

El liberalismo político y económico y el individualismo filosófico, transformaron fundamentalmente las sociedades medioevales. Los problemas del trabajo se vieron afectados profundamente por esas influencias. La creación de la Propiedad Privada y de las libertades humanas, la igualdad entre los hombres, la libertad de industria y las demás garantías liberales

promovieron lo que se ha llamado la Revolución Industrial iniciándose así la concentración capitalista.

El Estado, al reconocer la igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley civil, no hizo más que dejar al trabajador en pleno desamparo, por su carencia de elementos de subsistencia y de lucha y por su ignorancia y desconocimiento de las formas jurídicas necesarias para su defensa.⁸

LA DOMINACIÓN ESPAÑOLA.

Las condiciones de los Aztecas al establecer el gobierno colonial de los conquistadores se agravaron mucho debido a la inhumana explotación de que fueron víctimas, dedicándolos a los trabajadores agrícolas y mineros con largas jornadas y sin el menor cuidado respecto de los alimentos y la salud. Cuando ya se formalizó el gobierno Virreinal, empezaron a decretarse Ordenanzas con espíritu de favorecer a la clase trabajadora, pero tanto lo que disponían los Virreyes como lo que ordenaban los Monarcas desde la Metrópoli, tenía poca efectividad debido a los abusos de los encomenderos y de los ricos españoles. En las ciudades llegó a formarse una especie de sistema corporativo, muy semejante al europeo, los plateros de México, los molineros de trigo, tejedores y madereros, también se asociaron en forma de gremios y alcanzaron de la corona privilegios y reglamentaciones para sus especialidades. En las leyes de Indias se encuentran numerosas disposiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo, al pago de sueldos y salarios en efectivo; aún contienen reglas para el establecimiento del salario mínimo y prohibiciones terminantes para el negociado de tiendas de

⁸ El Código de Napoleón reglamentó el Trabajo en su capítulo II, Título Octavo del Libro tercero, llamado al Contrato de Trabajo ARRENDAMIENTO DE OBRAS Y DE INDUSTRIA, es decir, revivió la fórmula romana de Alejandro Severo.

raya. Desgraciadamente la buena voluntad de los legisladores coloniales no encontró ningún eco en los españoles que explotaban desenfrenadamente a los indígenas en sus encomiendas. Un gran descontento unido a la desesperación, reinaba en el país a fines del siglo XVII y fue por ello precipitado el movimiento de la Independencia. También los criollos y los mestizos sufrían la triste suerte de los indígenas, por lo cual las filas insurgentes estuvieron compuestas por todas las clases sociales, excepto la de los privilegiados, ricos, empleados de la corona, altos funcionarios militares.⁹

LA HISTORIA EN NUESTRO PAÍS:

En el mundo indígena, no había propiamente una clase de trabajadores en virtud de que se desarrollaba apenas una cultura de ciudad sobre la base de la agricultura.

Los Artesanos, Alfareros, Hiladores, Carpinteros, Pintores, Plateros, Escultores y Canteros, Salineros, Artistas de mosaicos de pluma y dibujantes trabajaban todos en sus casas particulares y eran considerados en la sociedad después de la clase de los comerciantes, la cual como es bien sabido, era despreciada por la clase de los superiores. Por lo general, cada oficio y profesión se circunscribía a un barrio o una población, según se disponía de la materia prima. Toda clase de artesanos, artífices y artistas, era llamada con el nombre genérico de TOLTECAS, como reconociendo así elogiosamente la superioridad de esa raza. La forma de pago por su trabajo era con artículos del mercado. Estaban obligados a pagar contribuciones individuales, pero no quedaban incluidos en los trabajos de servicio personal ni en las labores agrícolas. Podían asociarse y sus representantes eran agentes que llevaban la voz oficial a sus grupos.

⁹ ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo. Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara, 1970, p. 27

La plebe propiamente dicha, se formaba de dos clases: los macehuales y los tlalmaitl. Estos eran gente sin arraigo en ninguna parte, jornaleros, trabajadores agrícolas desplazados posiblemente por las guerras y que iban de lugar en lugar, trabajando por el sustento hasta que por fin encontraban algún “capullen” el que le cedía una parcela en iguales condiciones que a los macehuales. Esta palabra significa “los que trabajan para hacer méritos”. Tenían derechos a los productos de su parcela.

Respecto de los esclavos, debe decirse que su condición no eran tan tremenda como en los países europeos o asiáticos; pues basta recordar lo que dijo Motolinia al respecto: “EL HACER DE LOS ESCLAVOS ENTRE ESTOS NATURALES, ES MUY CONTRARIO DE LAS NACIONES DE EUROPA...Y AÚN ME PARECE QUE ESTO QUE LLAMAN ESCLAVOS, LES FALTAN MUCHAS CONDICIONES PARA SERLO”.¹⁰

Se les llamaba Tlacotli . No recibían remuneración por su trabajo, pero si se les daba alojamiento, alimento y vestido al parejo de la demás gentes y eran tratados casi como hijos. Se sabe de algunos tlacotlis que llegaron a ser los administradores de grandes señores y que tuvieron a su mando hombres libres, debido a sus méritos. Podían tener bienes, adquirir tierras, casas y hasta esclavos para su propio servicio. Podían también casarse con otra esclava, o con mujer libre de otra clase social. Cuando una viuda de un ciudadano se casaba con uno de sus esclavos, lo convertía por ese solo hecho en jefe de familia. Los hijos de los esclavos nacían libres.

¹⁰ ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo
Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara, 1970, p. 23

MAXIMILIANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO:

Desgraciadamente, estas medidas francamente protectoras de las clases necesitadas, no tuvieron continuadores entre los políticos mexicanos. Grandes preocupaciones por organizar el Estado mexicano absorbían la mentalidad de nuestros intelectuales federalistas y de la Reforma, desviándoles del camino urgente que debieron seguir para remediar los profundos males que aquejaban a los pobres del país.

La historia no vuelve a registrar actos de gobierno benéficos a los trabajadores, sino hasta los tiempos de Maximiliano de Austria. Aconsejado por sus grupos de mexicanos compuestos por Faustino Chimalpopoca, Evaristo Reyes, Víctor Pérez, F. Hernández Carrasco y Francisco Villanueva, decretó la prescripción de las eternas deudas que los peones habían contraído en las tiendas de raya. Procuró un mejoramiento de los jornaleros y un mejor trato para los trabajadores. Su esposa Carlota, que asumió el gobierno durante un viaje de Maximiliano, dictó un decreto en el año de 1865, prohibiendo los castigos corporales que eran tan acostumbrados en los trabajadores mineros y agrícolas; no autorizó deudas que pasaran de 30 francos y exoneró a los hijos de los trabajadores de las contraídas por sus padres.

Carlos Marx dejó esta opinión sobre la vida de nuestros peones: LOS CÓDIGOS DE TODOS LOS PUEBLOS EN QUE EL TRABAJO ES LIBRE, REGLAMENTAN LAS CONDICIONES DE RESCISIÓN DEL CONTRATO. En varios países, particularmente en México, (antes de la guerra civil americana, y también en los territorios separados de México y de hecho en las provincias denubianas hasta los tiempos de Kusa), la esclavitud estaba disfrazada bajo la forma de peonaje.

LA REFORMA .

En el Congreso Constituyente de 1857, los debates fueron importantes y la cuestión del trabajo fue tratada con toda amplitud; pero desgraciadamente, aquellos ilustres constituyentes confundieron lamentablemente los términos y por defender la libertad de industria, menospreciaron su deber de proteger al trabajador.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en la realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ellos se destacan dos: el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, 7 de julio, y el leído por él también diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto.

El primero se refirió, en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención al artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto, "Porque en mi sentir las palabras van más lejos de la disposición que debe contener..." El discurso de el Ningromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer éste una intervención en la libertad de industria, contiene a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros.

Vale la pena repetirlas. Dijo Ignacio Ramírez: “El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la piedra en magníficos palacios.

Las investigaciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.”

“Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media, el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la solución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegura al jornalero no solamente el salario que conviene a la subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.

Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de sus trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales encontraréis el verdadero secreto de por qué vuestro sistema municipal es una quimera.”¹¹

A Propósito de la discusión del artículo 17 del proyecto de Ignacio L. Vallarta, pronunció también un bello discurso. Bien es cierto que lo hizo en contra, en virtud de que consideraba que era demasiado extenso e impreciso (“La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por autoridad, ni por los particulares, a título de propietario. Exceptuarse los casos de privilegios exclusivos concedidos conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora”, decía el proyecto en su artículo 17). Pero al formular la crítica Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores, libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales. Vale la pena entresacar de su discurso algunos conceptos: El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad ... La esclavitud del trabajador no debe, existir entre nosotros. El debe de

¹¹ DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa S.A; 1991, p. 292

disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza...

El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, excesivamente tímido cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."¹²

EL MÉXICO MODERNO

El aumento de los talleres de hilado producen constantemente bajas en los grupos tradicionales de los domésticos y de los campesinos, aumentando el de los obreros. Fábricas de azúcar, molinos de harina y de aceites, otras de jabón, de cigarros y curtidurías, vienen a aumentar con sus obreros el número del proletariado constante. El Estado dicta disposiciones favorables al establecimiento de nuevas industrias. Los artesanos, cuyo número se ve también disminuido por la atracción fabril, son quienes inician la organización colectiva del proletariado y quienes entran en defensa de los derechos del trabajador. También entre los mineros se incrementa la organización de agrupaciones defensivas. Los dirigentes y la masa, en su mayoría

¹² DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa S.A., 1991, p. 294

se ostentan como liberales. Se publican periódicos cuyas doctrinas sociales son avanzadas y cuyos escritores muestran su gran interés y los amplios conocimientos que tienen respecto de la lucha social. Desde las memorables disposiciones del Marqués de Cerralvo, el virrey humanitario y parte de lo que Hidalgo, Morelos y el propio Juárez habían hecho en cuanto estuvo en sus manos, descontando las muy favorables leyes de Maximiliano, que por conducto de su ministro Estrada, había dictado, no obtuvieron ninguna otra sino hasta que el 30 de abril de 1905, el Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley sobre accidentes de trabajo; y el 9 de noviembre 1906, el de Nuevo León, general Bernardo Reyes hacía lo mismo. La razón de que, a pesar de la buena voluntad de los Constituyentes para salir en defensa del proletariado, no hubiera hecho nada en su favor fue, fundamentalmente, el error de considerar que la libertad de trabajo e industria dejaba en igual condición a los trabajadores con sus patrones: y luego el abandono del consejo de Vallarta, que pidió con precisión, fundadamente y con claridad, que se procediera a una reglamentación adecuada. Sea de ello lo que fuere, la verdad es que durante el porfiriato las condiciones del obrero llegaron a ser intolerables y que ello fue uno de los grandes motivos que hicieron estallar la gran Revolución de 1910 y que, una vez maduro el pensamiento revolucionario de ella se produjera nuestra avanzada legislación mexicana del trabajo, aunque inoperante por el momento.

No es cierto que dicha legislación sea obra de gabinete, ajena a la realidad social. Puede, queriéndolo, hacerse un recuento cronológico de las innumerables corporaciones obreras que se organizaron desde la restauración de la República, con una memoria de lo que cada una de ellas propaló y estudió, así como de los órganos periodísticos, también numerosísimos, que a pesar de la persecución porfirista aparecieron, legal o subrepticamente y en cuyas columnas estaban

contenidos los principios fundamentales de todas las escuelas socialistas, desde las utópicas hasta las científicas y aún las católicas.

La Constitución Mexicana de 1917 procedió de modo francamente abierto a la resolución del problema del trabajo. Las normas clásicas de los constitucionalistas europeos y de los nuestros de la Reforma, fueron hechas enérgicamente a un lado. Los problemas del trabajo y del campo, entraron a formar parte minuciosa del articulado Constitucional, bajo los numerales 27 y 123. El concepto clásico de la propiedad particular, quedó reducido en términos de supeditación al interés colectivo. El tropiezo de la libertad industrial, que obligó a Vallarta a dejar en abandono a las clases laborales fue tratado de manera que, sin desamparar a los empresarios y patrones, se garantizaron ampliamente los derechos de la clase trabajadora. Provocó nuestra Constitución en el mundo jurídico muy acaloradas discusiones, porque desechando el prejuicio de no tratar en forma minuciosa todas las cuestiones trascendentales, sin embargo lo hizo con toda amplitud y claridad tanto en el artículo 27 y 123. Con posterioridad, después de la Primera Guerra Mundial, la Constitución Alemana de Weimar adoptó los mismos principios modernos y prácticos. Las discusiones del Congreso Constituyente de Querétaro y las que hubo en el Reichstag alemán, son fuente constante para la interpretación de las leyes y para su aplicación en los conflictos que se presentan. Antes de la Constitución de 1917, en nuestro medio se había tenido muy graves experiencias respecto de la huelga. Sobre todo en los años de 1883, 1908 y 1909, los obreros de Pinos Altos, Municipio de Ocampo, Chihuahua, los de Río Blanco, Veracruz, y los de Cananea, Sonora, tenían asociaciones que ellos habían formado, aunque sin ninguna autorización legal; pues durante el Porfirismo no se permitía.

LAS VÍCTIMAS DE PINOS ALTOS:

Tres años antes de los acontecimientos de la ciudad angloamericana de Chicago, que se conmemoran cada día 1 de mayo, al celebrar la “fiesta del trabajo”, los obreros de la Compañía Minera de Pinos Altos, municipio de Ocampo, estado de Chihuahua, se declararon en huelga contra la empresa propietaria, de origen británico, habiendo sido ésta la primera que se registra en la historia de la citada entidad y posiblemente de toda la República y causó también víctimas del movimiento obrero en México.

Las causas que motivaron este movimiento de huelga, al que en aquella época ya lejana se le dio el calificativo de motín, fueron el disgusto que produjo a los obreros el cambio de sistema de raya de semanal a quincenal, y el establecimiento de los pagos de mitad en dinero y mitad en mercancía de la tienda de raya de la misma compañía, en lugar de pagar en efectivo como se venía haciendo con anterioridad. Por último, el descontento de los trabajadores contra los empleados principalmente que eran verdaderos capataces.

En las primeras horas del día 23 llegó al mineral de Pinos Altos el Presidente Municipal de Ocampo, don Carlos Connant, con una sección de hombres armados a sofocar aquel movimiento. Los obreros no opusieron ninguna resistencia en virtud de que su actitud no era rebeldía contra las autoridades establecidas, sino de resistencia a la empresa para que aceptara sus demandas en materia de trabajo.

Connant declaró al mineral en estado de sitio, proclamando la ley marcial; ordenó que todos los obreros entregarán sus armas, lo que hicieron sin oposición, y procedió en seguida a instalar un Consejo de Guerra sumario para juzgar a los huelguistas. Este se integró por él mismo como presidente, el juez de paz Miguel Gaytán en defecto del anterior Miguel Chávez,

empleado de la compañía minera. Ese mismo día fueron sentenciados a la pena de muerte y fusilados en el barrio de Las Lajas, los jefes de aquel movimiento de huelga.

La forma trágica en que fueron reprimidos los tres movimientos, hizo que posteriormente al estallar la revolución de 1910 y por último en el Constituyente de Querétaro, los oradores adujeran razonamientos de primera categoría y presentaron los hechos reales en defensa de los mencionados artículos. Con anterioridad a 1917, se habían hecho algunos intentos por Estados aislados de la Federación, como en Coahuila, donde en 1912 se creó el Departamento del Trabajo; en 1914 en Veracruz y en 1915 en Yucatán, siendo de ese mismo año el del Estado de Hidalgo. En julio de 1916 se aprobaron las leyes de trabajo de Coahuila y Zacatecas. De todas ellas sobresalían la de Yucatán y Veracruz. Como la Constitución de 1917 dejaba a la soberanía de los Estados la formación de las leyes reglamentarias del artículo 123; y como con posterioridad las Entidades Federativas solamente en minoría cumplieron con esas obligaciones, poniéndose en vigor en Jalisco la de 1925 empezó a pedirse la federalización de la Ley. En el Gobierno Pre Constitucional, debe de recordarse que los decretos publicados por los Gobernadores Lic. Manuel Aguirre Berlanga y Gral. de División Don Manuel M. Diéguez, a pesar de su forma breve y concisa, fueron el embrión de donde posteriormente los constituyentes de 1917, tomaron las mejores sugerencias para elaborar el artículo 123.

Como la mayoría de los Estados dejó de cumplir con el deber constitucional de poner en vigor leyes del trabajo en sus territorios, como hemos visto, fue necesario reformar la Constitución de la República en el año de 1929 tanto en su artículo 27 como en el 123, para que el Congreso de la Unión fuera quien legislara para todo el país en materia de trabajo. Por fin en 1931 se promulgó la ley Federal del Trabajo previa la presentación de proyectos y

dictámenes de comisiones especializadas, así como la celebración de convenciones de agrupaciones obreras y de patrones, con el objeto de oír amplia y libremente las opiniones de los grandes sectores de la producción.

La Ley del General Diéguez es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa. Tal limitación se debió al medio ambiente social imperante en aquellos días.¹³

El trabajo del campo y la industria quedaron comprendidos en un decreto y se atacó el problema de las jornadas, del pago de salarios en moneda de curso legal, de la prohibición de las tiendas de raya, del disfrute de descanso y vacaciones, así como del pago en caso por accidente o muerte en el trabajo.

1.- DESCANSO DOMINICAL.- El artículo primero impuso el descanso dominical para todo trabajo, público o privado. Los artículos segundo, terceros y cuartos señalaron las excepciones; las más importantes son: Los servicios de medicinas, los baños, las peluquerías, los espectáculos, los talleres de los periódicos etc.

2.- DESCANSO OBLIGATORIO.- El artículo primero estableció el descanso obligatorio el 5 de febrero, el 5 de mayo, el 16 de septiembre, el 22 de febrero, el 18 de julio, el 28 de enero, el 11 de noviembre y el 18 de diciembre.

3.- VACACIONES.- El artículo séptimo fijó ocho días de vacaciones al año, derecho concedido tanto a los obreros particulares como a los del Estado.

¹³ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo.
Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara, 1970, p. 43

4.- JORNADA DE TRABAJO.- El artículo quinto, fijó la jornada de las 8 a las 19 horas, con dos descansos al medio día. Sólo se refiere a los empleados comerciales.

5.- SANCIONES.- Los patrones estaban sancionados en los artículos 15 y siguientes con un peso de multa por cada persona que con ellos trabajara los días de descanso o de vacaciones y por cada hora que excediera a la legal.

6.- DENUNCIA PUBLICA.- El Art 23 concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieron a la ley.¹⁴

¹⁴ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo.
Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara, 1970, p. 44

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

En el orden internacional, aun cuando puede decirse que hemos progresado, mientras existan Estados que se consideran respecto de otros como preponderantes, no será posible extender a todo el mundo convenciones benéficas al equilibrio de las fuerzas de la producción. Sin embargo por los esfuerzos que se han hecho y se siguen haciendo, se han obtenido grandes conquistas.

En el año de 1816, Roberto Owen realizó los primeros intentos con miras a organizar la economía industrial. Posteriormente otros economistas y socialistas se dirigieron al Parlamento Francés en 1840, proponiendo establecer una Ley Internacional que redujera a doce horas la jornada de trabajo; pero nada obtuvieron a pesar de que ya en Rusia y en Inglaterra se había obtenido esta fijación. En 1866, distinguidos intelectuales franceses y alemanes, hicieron también grandes esfuerzos por una reglamentación internacional del trabajo. El 15 de marzo de 1889, el Consejo Federal Suizo invitó a otros Estados para una conferencia preparatoria de una Asamblea Internacional y la invitación fue aceptada por los Países Bajos, Austria, Bélgica, Roma, Francia, Portugal y Luxemburgo. Al año siguiente el Kaiser Guillermo II de Alemania celebró un Congreso Internacional que fracasó; pues en él solamente se aprobaron algunas recomendaciones sin que ningún Estado quisiera comprometerse, habiendo concurrido: Inglaterra, Italia, Francia, Suiza, Portugal, Noruega, Austria, Hungría, Suecia, Dinamarca y Luxemburgo. Las recomendaciones se referían a las prohibiciones del trabajo minero a las mujeres y a los hombres menores de catorce años, con limitación de las jornadas a todas las industrias insalubres; más el descanso dominical y la fijación de la edad de doce años como edad mínima de admisión en el trabajo y de diez para los países meridionales; para los menores

de catorce años, la jornada debía ser de seis horas y un descanso semanal para los de dieciséis, jornada de diez horas y el mismo descanso; y para las mujeres prohibición del trabajo nocturno, jornada de once horas, prohibición del trabajo en las industrias peligrosas e insalubres y descanso de cuatro semanas posteriores al parto.¹⁵

Todas las ventajas obtenidas después fueron originadas en esta recomendaciones, pues el Congreso Internacional que se celebró en Bruselas en 1897, se preparó de una manera cuidadosa y a él concurrieron los mejores teóricos de la Economía, del Socialismo y del Derecho Obrero. Al año siguiente, y en vista de que tampoco en Bruselas se pudo obtener compromiso Internacional, el Congreso de París organizó la ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, con los siguientes principios: Procurar el estrechamiento de relaciones entre las personas de los diferentes países industriales que creyeron en la necesidad de la legislación internacional; el establecimiento de una Oficina Internacional del Trabajo que propalara por todo el mundo la legislación protectora de los trabajadores; promover el estudio progresivo de esa legislación y su concordancia, y procurar la reunión de los Congresos Internacionales.

Como resultado de todas estas actividades en el año de 1906 se verificó en la ciudad de Berna, Suiza, una segunda Conferencia que votó acuerdos sobre la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y la del empleo del fósforo blanco, en la fabricación de cerillos habiendo sido aceptada la primera por Alemania, Austria, Hungría, Bélgica, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Países bajos, Portugal, Suecia y Suiza y la Segunda tan sólo por Alemania, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y Suiza. En el año 1906, al comprobarse el gran daño que

¹⁵ ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo
Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara 1970, p. 47

causaba el fósforo blanco, otros países se agregaron a la Convención. También en el año 1904, el tratado franco-italiano estableció fórmulas para el trato de los trabajadores nacionales en otros Estados en calidad de braceros, y sobre las indemnizaciones de los accidentes del trabajo. Con la Primera Guerra Mundial se registró una paralización en el progreso de la Legislación Obrera. El norteamericano Gompers formuló en 1914 una iniciativa para que los representantes de las organizaciones de trabajadores de todo el Mundo, se reunieran y redactaran el programa para proponerlo en los tratados de paz. Los trabajadores franceses el año siguiente aceptaron la idea y los alemanes en 1917. Algunas otras entidades de otros países se fueron agregando a la idea y finalmente el 25 de enero de 1919, la Conferencia de Paz designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, la cual tuvo presentes todos los antecedentes que hemos mencionado con anterioridad. En el tratado de Versalles, que dio fin a la Guerra, la cláusula XIII dice lo siguiente: Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por fin establecer la paz universal y que tal paso no puede estar fundado sino sobre la base de una justicia social; considerando que la no adopción por una Nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo para los esfuerzos de las deseosas naciones de mejorar la suerte de los trabajadores, etc.. etc...¹⁶

Cuanto se ha formulando ya bajo el nombre de Derecho Internacional del Trabajo, tiene la característica principal de lograr la reglamentación mundial de las condiciones del trabajo. Como principio de este derecho, aceptado ya por todos los pueblos, deben mencionarse la jornada máxima, la protección de las mujeres sobre todo en la época de la maternidad, los descansos dominicales y de vacaciones y la protección de los menores de edad. El principio de

¹⁶ ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo
Guadalajara, Ed. Universidad de Guadalajara 1970, p. 48

que a trabajo igual debe corresponder salario igual, también a sido universalizado. En el tratado de Versalles, el artículo 427 marca las siguientes elevadas normas:

- 1.- “El principio directo del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio.
- 2.- Derecho de asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patronos.
- 3.- Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel conveniente de vida, tal como se le comprenda en el país y en el tiempo.
- 4.- La adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de cuarenta y ocho, como fin de alcanzarla ahí donde aún no se hubiere obtenido.
- 5.- La adopción del descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que deberá concederse en domingo, siempre que sea posible.
- 6.- La supresión del trabajo de los niños y el establecimiento para el trabajo de los menores de ambos sexos, de las limitaciones necesarias que, a la vez que permitan la continuación de la educación, aseguren su desarrollo físico.
- 7.- El principio del salario, sin distinción de sexo, para un trabajo igual.
- 8.- La legislación de cada país deberá asegurar un tratamiento económico conveniente a todos los trabajadores que residan legalmente en él.
- 9.- Organización, en cada Estado de un servicio de inspección, que deberá comprender mujeres inspectoras, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamento para la protección de los trabajadores”.

La organización Internacional del Trabajo está compuesta por las Naciones signatarias del tratado de Versalles y por otros Estados que con posterioridad se han agregado en ella. Sus funciones se encuentran señaladas en el Artículo 396:

a).- “Centralizar y distribuir las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen del trabajo. Es, pues, una amplísima función de estudio e información, que solamente puede lograrse a través del conocimiento de la situación de los diferentes países.

b).- Estudiar las diferentes cuestiones que deberán someterse anualmente a la Conferencia. Es tal vez la parte más delicada del trabajo; la Conferencia debe evitar fricciones y proponer aquellas medidas que se encuentren maduras en la conciencia universal; otra actitud produciría fracasos frecuentes y se dañaría el prestigio de la Organización.

c).- Practicar todas aquellas encuestas que sean acordadas por la Conferencia.

d).- Proponer la orden del día de la Conferencia al Consejo de Administración.

e).- Publicar en francés o inglés o en otra lengua señalada por el Consejo, (primeramente alemán y después español) un boletín periódico dedicado al estudio de las cuestiones de interés internacional relacionadas con la industria y el trabajo. Basta hojear la lista de publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo para darse cuenta de su extraordinario rendimiento en este capítulo de publicaciones.

f).- Ejecutar todas aquellas funciones que le sean encomendadas por la Conferencia”.

Cada país envía cuatro delegados, siendo dos del Gobierno, uno de las Asociaciones de Trabajadores y otro de las patronales. La Conferencia emite recomendaciones y elabora convenios. México, en virtud de lo que dispone nuestra Carta Magna en su Artículo 133, sólo

puede aprobar los convenios o recomendaciones que estén conformes con las garantías contenidas en el Artículo 123, o cuando sea superiores a ellas.

No debemos olvidar que en la carta de las Naciones Unidas (uno de los documentos de mayor trascendencia en la vida internacional de nuestros días), están contenidas también estas normas de Derecho Internacional.

FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La finalidad del Derecho del Trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador; (LA DIGNIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.- Implica no sólo el reconocimiento, sino el deber impuesto al patrón de tratarlo con la consideración debida, como un elemento fundamental para la existencia de la empresa). Su objeto es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador. El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, es normativo para lograrlo. La Fuente de Trabajo desaparece cuando las condiciones económicas resultan adversas, pero también cuando la conducta del patrón o del trabajador hacen imposible la continuación de la relación de trabajo. El equilibrio tiene un doble aspecto: Económico, en cuanto a utilidades y salarios; Jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón. En el aspecto económico, puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan imposible sostener la fuente de trabajo. A efecto de preservar la vida de la empresa, se da acción al patrón para solicitar reducción o disminución de personal. De la misma forma, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los trabajadores, individual o colectivamente, soliciten un aumento en los salarios. En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente de trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O bien cuando el patrón falte al respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios.¹⁷

El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de

¹⁷ BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Ed. Harla, 1985, p. 13.

otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo. El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos por el derecho del trabajo, nos dice Cabanellas que: “Considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del derecho laboral. La mayoría de los autores se dividen, en cuanto al principal o principales fines del derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores.”

Para Baltazar Cavazos estima que los fines del derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades economicosociales. Así mismo propone la clasificación siguiente: Fin sustancial y primario, la protección del hombre que trabaja; Fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; Fin sustancial de carácter colectivo, la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Efectivamente, el fin sustancial y primario del derecho laboral, bien sea contemplado desde el punto de vista individual o colectivo, es simple, en último término, la protección del hombre que trabaja. Así encontramos dos fines sustanciales que complementan el primario, el analizado desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.

El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.¹⁸

El Derecho del Trabajo es la Seguridad Social, que genéricamente hablando, se traduce en la idea del aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia. Esto significa el derecho a trabajar, el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a una retribución satisfactoria, el derecho a la salud y a la vida, el derecho a la superación personal, y finalmente, el derecho al sano esparcimiento.

Quedando enunciado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo vigente: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.¹⁹

¹⁸ CAVAZOS, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. México, Ed. Trillas, 1992. p. 28.

¹⁹ RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad. México, Ed. Pac S. A. de C. V.; 1992, p. 15

ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO

QUINTO

Contenido:

A. ASPECTOS GENERALES.

- 1.- Concepto de Trabajador.
- 2.- Trabajador de Planta.
- 3.- Trabajador eventual.
- 4.- Trabajador de Temporada.
- 5.- Salario.
- 6.- Formas de Fijación del Salario.
 - a. Por Unidad de Tiempo.
 - b. Por Unidad de Obra o a Destajo.
 - c. Por Comisión.
 - d. A Precio Alzado.
- 7.- Salario Integral.
- 8.- Salario Tope.
- 9.- Pago Proporcional.
- 10.- Aguinaldo
- 11.- Vacaciones y Prima Vacacional.
- 12.- Rescisión de la Relación Laboral.

13.- Terminación de la Relación Laboral.

14.- Muerte del Trabajador.

15.- Pérdida del Trabajo.

16.- Indemnización por Riesgo de Trabajo.

ASPECTOS GENERALES.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL ARTICULO 5° TRANSITORIO:

Las Instituciones jurídicas tienen una naturaleza que las caracteriza; de aquí se sigue que no importa el nombre con que se les quiera bautizar. Por otro lado, el transcurso del tiempo no debe afectar a su naturaleza. Con esto se señala que cuando se está haciendo un reconocimiento económico al trabajador por sus años de servicios prestados, estamos en presencia de la misma institución, sin importar que la llamamos “compensación” o “prima de antigüedad”.

No parece haber entendido estas verdades la Cámara de Diputados cuando en lo que pudiéramos llamar una exposición de motivos del artículo 5° transitorio, el día 30 del mes de Octubre de 1969, en el acta de la sesión de esa fecha, a la letra establece que “por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° transitorio, el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionando en el artículo 162, que ha sido elaborado por las Comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Análisis aplicado a la prima de antigüedad, de la garantía de seguridad jurídica que consagra el párrafo primero del artículo 14 Constitucional cuando dice “a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna”. La prima de antigüedad no estaba prevista por la Ley de 1931. Nace como institución nueva en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Por lo tanto, estamos en el supuesto de *facta futura*, o sea, ante un acto jurídico que, sin antecedente legislativo, crea una situación jurídica abstracta e impersonal. Si esto es así, no puede o debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la ley, puesto que, quiérase o no,

implica una aplicación retroactiva. Así pues, el pago debe hacerse, entonces, a partir del 1° de mayo de 1970, fecha en que nace la institución. Lo contrario equivaldría a crear un derecho para el pasado, o mejor, dar efecto, en el pasado, a un derecho nuevo. (Entendemos como Facta Futura el fenómeno de realización de un acto o hecho jurídico que nace bajo potestad de la nueva ley y que surte sus efectos y se consume bajo el imperio de la misma ley. En la especie, es evidente la aplicación retroactiva si se pretende que surta efectos, en el pasado, este nuevo acto o hecho jurídico).²⁰ Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, sí se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación”.

Por tener íntima relación con lo anterior, se transcribe en seguida el artículo 5° transitorio:

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

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

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

²⁰ RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad
México, Ed. Pac S.A. de C. V.; 1992, p. 63.

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor está Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley Federal del Trabajo.

Es interesante hacer notar que la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo en forma muy poco técnica, modifica para el futuro y no de manera transitoria, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para el grupo de trabajadores, o sea los que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada, pues si lo hicieren dentro del primer año de la vigencia de la Ley, tendrán derecho a 12 días de salario; pero si la separación ocurre con posterioridad se les pagarán 12 días de salario por cada año que hubiere transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la ley federal del trabajo. En el artículo 162 concedía ese pago por cada año de servicios prestados, o sea desde que ingresaron a la empresa.

El artículo 5° transitorio, honradamente, no solo no resolvió ningún problema, sino que vino a crear muchos. Ahora bien, aunque teóricamente ha cumplido su misión, nos referimos al mismo toda vez que ha influido de manera importante en la jurisprudencia formada por el Poder Judicial Federal, en torno a la institución.²¹

Por lo que el vocablo “Antigüedad”, constituye un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajador en una fuente de trabajo; desde ese punto de vista carece totalmente de repercusiones jurídicas, a menos que se relacione con elementos económicos.” Son múltiples las consideraciones que se han hecho al respecto. Se afirma que el transcurso del tiempo constituye una condición resolutoria que al operar, activa el pago de una indemnización que para algunos es considerada como :

- a.-) Salario Diferido.
- b.-) Sanción impuesta a los patrones por prescindir del elemento humano.
- c.-) Premio a la colaboración del trabajador con la fuente de trabajo.

La Prima de Antigüedad es una prestación a que tiene derecho el trabajador y que se genera por su antigüedad, en virtud de los años laborados en la fuente de trabajo como en el caso de otras prestaciones como son las vacaciones, y debe otorgarse al trabajador para compensarlo por el esfuerzo realizado en el trabajo y que, cuando termine su relación laboral, ya no tendrá las mismas facultades que cuando entro a laborar, lo que le dificultará conseguir un trabajo mejor remunerado.

²¹ RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad
México, Ed. Pac S. A. de C. V.; 1992, p.p. 65, 66

De ahí radica la importancia de entender en primer término por “PRIMA” una especie de premio y el diccionario nos la define en los siguientes términos “LA CANTIDAD QUE EL CESIONARIO DE UN DERECHO O UNA COSA DA AL CEDENTE POR AÑADIDURA DEL COSTO ORIGINAL. PREMIO CONCEDIDO, LAS MÁS VECES POR EL GOBIERNO, A FIN DE ESTIMULAR OPERACIONES O EMPRESAS QUE SE REPUTAN DE CONVENIENCIA PUBLICA O QUE INTERESAN AL QUE LOS CONCEDE.”

Y en segundo término la palabra “Antigüedad”, la define el diccionario como el “TIEMPO TRANSCURRIDO EN EL EMPLEO”.²²

El precepto, materia de este trabajo, es como sigue:

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

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

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, 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 del despido;

²² GUEVARA, Jorge, Primer Premio de derecho Laboral, “Gral, Manuel M. Dieguez” “Análisis de la Prima de antigüedad”.
Guadalajara, Gobierno del Estado de Jalisco, 1978, p. 15.

IV.- Para el pago de la Prima Antigüedad en caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

CONCEPTO DE “TRABAJADOR”.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo establece que “trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”.²³

Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que ve al sexo de la persona física la Constitución Política, según última reforma de 1974, dispone en su artículo 4°, que “el varón y la mujer son iguales ante la Ley”. Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, que también fue reformado recientemente, establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta. Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trata y el juez de lo Familiar resolverá sobre la oposición.

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y, por lo mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia (lo que resulta sumamente extraño para un trabajo lícito) cabe la oposición del marido.²⁴

²³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1990, p. 65

²⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1990, p. 33.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Brun y Galland, que en su obra *Droit du Travail* al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado.²⁵

Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que más adelante comentaremos y que se refiere a los intermediarios, o bien nos encontraríamos en presencia de una relación civil o mercantil, según el caso, pero no laboral.

Una conclusión práctica también se desprende de esta definición, y es que los trabajadores que fueran jubilados en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, puesto que ya no prestan un servicio personal subordinado alguno.

Como se ha visto, nuestra Ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de “empleados” refiriéndose a los trabajadores de oficina o a aquellos trabajadores que realizan un trabajo de carácter administrativo o intelectual.

No hay base legal para establecer esa diferencia y es solamente por los usos internacionales que conviene conocer las expresiones que designan, como empleadores, a los patronos y como empleados a los trabajadores.²⁶

²⁵ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1990, p. 33.

Al referirse a la estructura del Contrato de Trabajo considera como un elemento indispensable el citado.

²⁶ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1990, p. 34

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. La terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo,²⁷ refiriéndose a los plazos para el pago del salario.

No existe dos categorías de trabajadores y empleados si no una sola. Porque no es exacto una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o manual.

Diferencia entre los conceptos de Trabajador, Empleado y Obrero:

TRABAJADOR.- Es la Persona física que presta a otra Física o moral un trabajo personal subordinado.

EMPLEADO.- * Cuando el trabajo es Intelectual .

* Es pagado mensualmente.

* Tiene funciones de colaboración; en relación de subordinación.

OBRERO.- * Cuando el trabajo es manual.

* Es pagado Semanalmente.

* Tiene funciones de colaboración, en relación de subordinación.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, p. 152.

En el artículo 5º fracción VII para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII inciso c, de la Declaración de Derechos Sociales .

TRABAJADOR DE PLANTA.

El trabajador de Planta es el que esta sujeto a un contrato por tiempo indeterminado, por lo tanto y en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la Ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.²⁸

La antigüedad requerida para tener derecho al cobro de la prestación de que se trata, aparentemente en el artículo 162 se plantea dos hipótesis: por un lado, en la fracción III, la renuncia al trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador, y por el otro, en la fracción V, la muerte del trabajador. En el primer caso el trabajador deberá tener 15 años de servicios efectivos para tener derecho al pago; en el segundo tendrá derecho independientemente de su antigüedad.

El anterior criterio que ha sido sostenido por una buena parte de la doctrina, se basa en la idea de que el adverbio “así mismo” que emplea la fracción III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en punto y seguido, después del párrafo que habla de los trabajadores que se separan voluntariamente, predica condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y que rescinden el contrato con respecto a los que renuncian. La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta un criterio distinto que nosotros compartimos. Según dicho criterio, la antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de la renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador. El texto de la Ley no deja de ser obscuro, razón por la cual es necesario acudir a la interpretación. Pues bien, teniendo en cuenta que de los métodos de interpretación el más apto es el histórico porque nos permite saber la intención del legislador, si acudimos a la iniciativa de la Ley encontramos

²⁸ RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad
México, Ed. Pac S.A. de C. V; 1992, p. 43.

suficiente luz sobre el particular cuando en su parte relativa nos dice que “ la prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios”.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- Es requisito de la acción de pago de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los derechos constitutivos de la acción.²⁹

TRABAJADOR EVENTUAL

Son aquellos dedicados a suplir las faltas o ausencias de los trabajadores de planta.³⁰

La nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y en tercer término, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los dos postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo

²⁹ **ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.** AMPARO DIRECTO 5491/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de Junio de 1978.- Unanimidad de votos.- Ponentes: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

³⁰ GUEVARA, Jorge. Primer Premio de derecho Laboral, “Gral. Manuel M. Dieguez”. “Análisis de la Prima de antigüedad”.

Guadalajara, Gobierno del Estado de Jalisco, 1978, p.22

deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado. La definición de trabajador eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajador de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas 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.³¹

TRABAJADOR DE TEMPORADA.

El término trabajador de planta fue reconocido en el artículo 158 de la Ley 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 trabajadores continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores ; así, por ejemplo, la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada, así mismo la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinara en relación con los trabajadores continuos. Claro esta que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: ejemplo el periodo de vacaciones.

El trabajador “Temporal” es el que sustituya otro por un lapso determinado. El trabajador de “Temporada” es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón, y tiene todos los derechos que un trabajador de planta. El trabajador llamado “eventual” no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, p. 227.

“eventualmente” sino aquél que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Ejemplo: en una fabrica textil es trabajador eventual aquél que engrasa las maquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

SALARIO.

El Salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. El salario ha de atender el respeto a la dignidad del trabajador, en los términos del artículo 3° de la Ley federal del Trabajo. Esta dignidad para ser válida, tiene que objetivarse; solo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios obtiene del salario, los medios necesarios para sostener y mantener a su familia. Analizando el artículo 162 en su fracción I en la que se establece que la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio prestado; por lo que se deriva de este texto:

- a.-) Si se deben de pagar exactamente 12 días o se puede pagar la proporcionalidad en base al número de días trabajados.
- b.-) Si se debe pagar conforme al salario base o integral.
- c.-) Si se trata de una prestación o de una clase o tipo de salario.

SALARIO ES: Según el artículo 82 de la Ley federal del Trabajo salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por un trabajo.

Como regla general, el salario debe ser pagado en efectivo.³²

Ahora bien el salario se integra según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, premios, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

³² CAVAZOS, Baltazar. Nueva Ley federal del trabajo Tematizada y Sistematizada. México, Ed. Trillas, 1988, p.p. 152-154.

Al estudiar el artículo 89 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice: Que para determinar el monto de las indemnizaciones que deberán pagarse a los trabajadores se tomará como base el 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 mencionadas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.³³

El salario es el pago continuo de cierta cantidad de dinero mientras dure la relación de trabajo y las prestaciones pueden ser esporádicas; el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dice que ha trabajo igual, desempeñando en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, en cambio las prestaciones quedan sujetas a condiciones futuras e inciertas.

El salario debe pagarse cada semana o cada quincena según el tipo de trabajador ya sean que desempeñan un trabajo material o bien un trabajo intelectual.

ARTICULO 88 de la Ley Federal del Trabajo.- Los plazos para el pago del salario nunca podrá ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

³³ CAVAZOS, Baltazar. Nueva Ley federal del trabajo Tematizada y Sistematizada. México, Ed. Trillas, 1988, p.p. 152-154.

En otras palabras, que si bien es cierto que para el cálculo de una prestación no se suman las otras prestaciones, y para el cálculo del salario integral sí se suman las prestaciones, de conformidad con el artículo 86 de la Ley Laboral, también es cierto que cuando ha terminado la relación laboral, cuando el contrato de trabajo a concluido, es factible calcular el pago de la prestación de prima de antigüedad sacando un promedio de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y sobre esta base cubrir 12 días de sueldo que la Ley señala por año de servicios.

En tanto subsista la relación laboral es aplicable el criterio de no sumar a una prestación otra prestación; en cambio cuando ha terminado la relación laboral se puede aplicar el criterio del salario integral. Lo anterior queda sujeto a las limitaciones que establece el propio artículo 162 en su fracción II.

En el artículo 162 señala que para calcular el monto de esta prestación hay que remontarse a los artículos 485 y 486 del capítulo de Riesgos Profesionales, los cuales no son aplicables a los trabajadores que salen de la empresa, en virtud de qué como ya se estableció que la prima de Antigüedad, no es una indemnización sino una prestación que debe ser pagada con el salario diario integrado porque viene a formar parte del salario.

Las formas de salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

1.- Las disposiciones legales: el artículo 24, fracción V, de la Ley de 1931 decía que: "el Contrato de trabajo escrito contendrá: el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera". La primera parte de esta norma era una reminiscencia de

denominaciones que se usaron en tiempos pretéritos, innecesarias en el presente porque el término salario estaba suficientemente generalizado. La segunda parte consideró dos formas del salario, por unidad de tiempo y por unidad de obra y concluyó con una fórmula de la que la enumeración no era limitativa, sino enunciativa. La fracción tercera del mismo precepto señaló una forma más: el contrato de trabajo a precio alzado.

Es acertada la idea de una enumeración enunciativa de las formas del salario, pues no conviene estorbar el desenvolvimiento de las instituciones, y se dio cuenta de que la relación de trabajo a precio alzado no existe, ya que lo que puede darse es una relación con salario a precio alzado, diferencia que puntualizaré más adelante. Por otra parte, el salario a comisión adquirió una importancia particular, en virtud de la inclusión en la Ley, de la categoría agentes de comercio. Arrancando de estas ideas, se redactó el artículo 25, fracción 83, de la manera siguiente:

El escrito en que conste las condiciones de trabajo deberán contener: la forma y el monto del salario.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

FORMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO.

POR UNIDAD DE TIEMPO: Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, al tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación; es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo es decir, por 8 horas de servicio. Es la forma de pago más generalizada.

POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO: Destajo se deriva de destajau, ajustar, y expresar las condiciones en que se han de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Se critica esta forma de pago aduciendo que si lo que se busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosa, ya que el trabajador no reparará en la calidad del producto, sino en la cantidad.

Para remediar esto, algunas empresas han creado un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además de una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por encima de un "tope" establecido en ese tiempo, con lo cual la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

POR COMISIÓN: Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.- En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de

ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos (Salario mínimo Vigente en esta zona económica es de 24.50 pesos al día de hoy).

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

En caso de controversia sobre el monto de las comisiones corresponde al trabajador probar el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que demanda.

A PRECIO ALZADO: Última de las formas mencionadas en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar. Esta forma del salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presentan y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra: primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra realizada.³⁴

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, p. 306

SALARIO INTEGRAL .- Este concepto encuentra su fundamento en el artículo 84 que señala: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El salario integral, de acuerdo con el artículo 89, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio.

En la práctica se han presentado múltiples discusiones en torno a si determinadas prestaciones forman o no parte del salario integral. Las autoridades judiciales federales han interpretado que la prima vacacional, el aguinaldo, y el impuesto sobre el producto del trabajo correspondientes al trabajador, pagado por el patrón, son parte integrante del salario; en tanto que las vacaciones y aportaciones al INFONAVIT, no forman parte del salario.

SALARIO TOPE .- El artículo 162 en su fracción II establece que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos indicativos de que la cantidad que se toma como base no podrá ser inferior al salario mínimo (justo y razonable) y que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de la prestación del trabajo; se considera esa cantidad como salario máximo (injusto e inconstitucional) porque limita el importe de la Prima de Antigüedad a un salario tope, para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, contrariando así el espíritu y los textos

del artículo 123 Constitucional, que constituye una garantía social mínima en favor de los trabajadores.

Lo equitativo debe ser en todo caso que la base que se toma para calcular la prestación sea el salario diario integrado que percibe el trabajador sin la complicada mecánica del precepto que tan solo trata de cubrir su inconstitucionalidad.

Siendo de Justicia y de razón aplicable esta teoría a los salarios correspondientes a la Prima de Antigüedad y al no hacerlo así es ilegal al no pagar esta prestación con sueldo completo.

PAGO PROPORCIONAL .

El artículo 162 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establece solo que la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio y sin embargo nada menciona sobre el pago proporcional cuando sea fracciones de año, las cuales es justo pagarse.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA .- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicio prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.³⁵

La ley no habla de pago proporcional de la prima de antigüedad en cambio en otras instituciones encontramos que dispone se pague proporcionalmente al tiempo trabajado. Ejemplos: Vacaciones (Artículo 79 párrafo segundo; Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado.); Aguinaldo (artículo 87 párrafo segundo. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación de aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuera éste.).

“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

³⁵ PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. AMPARO DIRECTO 5381/76.- Apolinar Cruz George.- 2 de marzo de 1977.- 5 votos
Ponente Ramón Canedo Aldrete. Precedente Séptima Epoca: Volumen 91-96. Quinta Parte, pag. 64.

con más de un año de servicios computados a partir del 1 de mayo de 1970, fecha en que entro en vigor la Ley tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados y a la parte proporcional correspondiente a los días que lleva trabajados en el año en que se separo del servicio pues el derecho a esta prestación se aprecia en la medida de la antigüedad del trabajador.

Por años de servicios se interpreta como el tiempo en que él trabajador percibe sueldo en virtud de la relación laboral, o del contrato de trabajo celebrado, es decir no se requiere que se encuentre laborando para percibir la prestación y para que se considere como tiempo trabajado.

Hay excepciones en las que no se deben de computar los lapsos durante los cuales no laboró el trabajador por ejemplo: Permisos sin goce de sueldo, Incapacidad proveniente de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, tiempo en el cual el Trabajador ocupa un puesto de elección popular, etc.

AGUINALDO

Se consigna por primera vez en la legislación de 1970. Es un estímulo, conveniente para los trabajadores, aligera los gastos que normalmente aumentan el presupuesto en el mes de diciembre. La disposición, contenida en el artículo 87, de indudable nobleza, ha suscitado una de las polémicas más acaloradas, que obligó a la Suprema Corte de Justicia, a interpretarla en jurisprudencia definida, y al legislador a adicionar el precepto, para variar así la determinación del más Alto Tribunal de la República.

Cabanellas, nos brinda la etimología de este término que: “parece derivar de las palabras celta guinaud, a la que se atribuye el significa de “regalo de año nuevo”.

La Academia Española adopta en esto una esquivada actitud, puesto que aguinaldo lo deriva de aguinaldo, que acepta como sinónimo, sin aclarar la verdadera raíz de una y otra voz; lo cual induciría a pensar que son de genuina procedencia hispana.

El aguinaldo constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar, una vez al año, y a fines del mismo, un pago especial, equivalente a quince días de salario por lo menos, o un sueldo mensual. La apuntada costumbre se remota a los primeros siglos del cristianismo, por la entrega de pequeñas sumas de dinero o regalos a sirvientes y subordinados para que conmemoraran dignamente las fiestas tradicionales que se extienden desde Noche Buena a Reyes.³⁶

La exposición de motivos de la Ley, precisó el alcance y contenido de esta disposición “ El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a

³⁶ BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Ed. Harla, 1985, p. 391.

efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario, por lo menos”.

El sector patronal se opuso al artículo 87: “ tal como está concebido en la Iniciativa por significar una fórmula de grabación en los costos. Si bien se reconoce la necesidad de garantizar un ingreso extraordinario a los trabajadores con motivo de las celebraciones de fin de año, podría armonizarse esta intención laudable de la Iniciativa, con la institución del reparto de utilidades, lo que permitiría acoplarla en forma equitativa a las posibilidades efectivas de la empresa, salvaguardando las necesidades económicas de los trabajadores”.

Con toda oportunidad se argumentó, en contra de lo señalado, que esta “objeción incide en la tendencia... de oponerse a todo beneficio nuevo para los trabajadores... Las normas contenidas en un número importante de contratos colectivos y la conveniencia de que en esas festividades dispongan los trabajadores de un ingreso que les permita hacer frente a los gastos extraordinarios”, fue el criterio que imperó en el Congreso para mantener esta nueva prestación.

Aprobada la norma, apenas iniciaba el camino de sus dificultades. El precepto entró en vigor el 1 de Mayo de 1970, y se tuvo que admitir el pago de la mitad del tiempo en algunas empresas, en virtud de que se hablaba de aguinaldo anual.

La naturaleza de esta disposición motivó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fallaran en el sentido de que los trabajadores que por cualquier motivo hubieran cesado en la prestación de sus servicios antes del mes de diciembre, carecería de derecho para su cobro. Se

hizo famosa la jurisprudencia de la Corte: “ los trabajadores de planta o temporales que estén laborando, al llegar el tiempo en que debe pagarse el aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, son los que tienen derecho a recibirlo, salvo casos especialmente similares.

Para aquéllos trabajadores que tienen faltas injustificadas o permisos sin goce de salario, podrá deducirse la proporción que en total resulte de tales ausencias”.³⁷

Por decreto del 31 de diciembre de 1975, el legislador adicionó el artículo 87. Debía dar fin a la discusión que se había iniciado, en perjuicio de los trabajadores: “Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo. Conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste”. Con ello, la Suprema Corte de Justicia modificó su jurisprudencia para establecer: AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL . “ Con motivo de la reforma al 87 de la Ley Federal del Trabajo... ha quedado sin efecto la jurisprudencia sustentada anteriormente por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de aguinaldo. En consecuencia, el derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago de dicha prestación, no depende de que se encuentren laborando en la fecha de liquidación”.³⁸

³⁷ VOLUMEN 4, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pag. 13.

³⁸ AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL. SEGUNDA Parte, Cuarta Sala, Pagina. 1, 1976.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

Las finalidades de las Vacaciones son, por decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía, al tiempo que intensifica su vida familiar y social pudiendo hacer una breve excursión que dé a conocer algunos lugares o centros de diversión.

En el período vacacional el trabajador tiene derecho al pago de la prima vacacional, los trabajadores perciben su salario, de la misma manera que en los días de descanso, pues las necesidades del hombre y de su familia no se suspenden en los días en que no trabaja. En el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión consignó la obligación de pagar una prima vacacional, equivalente a un veinticinco por ciento del salario que le corresponde al trabajador por el periodo vacacional correspondiente.³⁹

Por lo que las vacaciones encierran una doble prestación, una económica (dinero) y otra física (disfrute de) más la prima vacacional correspondiente al (25% del monto a recibir por concepto de prima vacacional)

Descanso Semanal.- “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario .” Las condiciones económicas y culturales del país no lo permiten. Necesitamos abrir más fuentes de empleo para incorporar a los muchos grupos marginados. La Ley permite que de común acuerdo, patrón y trabajador, fijen el día de descanso, conforme a las necesidades del centro de trabajo. El artículo 70 prevé que las empresas, que por su naturaleza, no pueden interrumpir su actividad, establezcan de común

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, p. 292.

acuerdo el día de descanso. Para permitir el disfrute de un día de descanso coincidente a los miembros de la familia, los reglamentos de la Ley procurarán que el día de descanso semanal sea el domingo. Cuando el trabajador tenga como descanso un día diverso al domingo, se le otorgará una prima dominical de 25% del salario ordinario por el domingo(artículo 71).⁴⁰

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifica su vida familiar y social. El objeto de la Prima Vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar de sus vacaciones, puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones.⁴¹

PRIMA VACACIONAL.

El artículo 80 consigna: "los trabajadores deben percibir, durante el periodo de vacaciones, una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar las vacaciones."

El pago de la prima Vacacional se otorgará sobre los días que marca la Ley o los que se convengan en el contrato colectivo o la costumbre en la empresa, sin tomar en cuenta los días

⁴⁰ BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Ed. Harla, 1985, p. 197.

⁴¹ VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE .AMPARO DIRECTO 5527/86. Servicio de Coches Dormitorio y conexos, S. A. de C. V. 1 de Julio de 1987. Unanimidad de votos . Ponentes: Ulises Schimill Ordóñez. Secretario : Victor Ernesto Maldonado Lara.

de descanso comprendidos en dicho período. Si una persona tiene derecho a seis días de vacaciones, después del primer año de servicios, aun cuando incrementando los días de descanso pudieran corresponderle ocho, la prima se pagará por los seis días.

El salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades habituales, por lo que es insuficiente para el goce de las vacaciones, la prima vacacional es baja; es necesario incrementarla a través de las contrataciones colectivas.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En materia de trabajo, tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir unilateralmente la relación de trabajo. Esta rescisión llevada a cabo por el trabajador la podrá hacer de conformidad con las causales establecidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte el patrón, podrá rescindirlo, sin responsabilidad, si se tipifica alguna causal de las contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con motivo de la rescisión que lleva a cabo, ya sea el trabajador o el patrón, el primero queda fuera de la empresa y con derecho a recibir el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, por concepto de la Prima de Antigüedad.⁴²

La Prima de Antigüedad debe de pagarse a los trabajadores que se separen de su empleo, 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 del despido y también cualquiera que sea su antigüedad.

Diferencia entre Rescisión y Terminación.

RESCISIÓN .- (Término Jurídico) Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposos del otro.

TERMINACIÓN .- (Término Jurídico) Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por imposibilidad superviviente ajena a su voluntad.

DE LA CUEVA LA DEFINE COMO: La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la

⁴² Lo establece el Artículo 162 fracción III Parte Final, Ley Federal del Trabajo.

voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación
(Terminación).

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En el presente estudio se ha determinado que la Prima de Antigüedad se debe otorgar cuando ha terminado la relación de trabajo entre las partes.

La anterior consideración se hace, puesto que estudiando el artículo 162 encontramos que la Prima de Antigüedad se otorga en tres casos:

- a.-) Renuncia del trabajador.
- b.-) Muerte del Trabajador.
- c.-) Rescisión de la Relación Laboral (llevada acabo por el patrón o por el trabajador).

Y no se refiere dicho precepto a los casos de terminación de la relación laboral.

Sin embargo específicamente la Ley señala que, en el caso de terminación de la relación colectiva de trabajo se cubra tal prestación; sin embargo hay otros casos en los cuáles no se establece. Por ello conviene hacer mención a todos los supuestos de terminación que prevé la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo distingue entre la rescisión de la relación laboral y la terminación de la relación laboral. En materia de trabajo la rescisión de la relación laboral, del contrato de trabajo, se puede llevar acabo en forma unilateral; es decir que tanto el patrón como el trabajador por su cuenta , podrán rescindir la relación laboral sin recurrir a la anuencia de la otra parte, ni a la autorización de la autoridad del trabajo, no se requiere sanción alguna de la autoridad de trabajo.

En materia laboral se demanda una indemnización proveniente de la rescisión llevada acabo injustificadamente por el patrón, o por la rescisión que hizo el trabajador por causa imputable al patrón.

En cambio en la terminación de las relaciones individuales de trabajo salvo el caso de la fracción I del artículo 53, se deben a una causa ajena a la voluntad de las partes.

El artículo 53 señala las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo que a continuación señalo:

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

La fracción I del artículo anterior se refirió al acuerdo de voluntades de las partes y de ninguna forma se establece que le corresponda al trabajador el pago de la Prima de Antigüedad; sin embargo se puede entender que se trata de una renuncia al trabajo y el patrón está de acuerdo con tal renuncia, evitando el trabajador incurrir en responsabilidad civil si no da aviso oportuno al patrón, de que pretende separarse de la empresa.

Se opta dar por terminada la relación de trabajo otorgándose el consentimiento de ambas partes y celebrando un convenio sino se le cubre esa prestación. Más aún, en caso de un juicio, supuesto que se hubiere celebrado un convenio mediante el cual de mutuo acuerdo las partes dan por terminada la relación laboral y no se hubiera pagado la Prima de Antigüedad, la autoridad de trabajo condenaría a su pago si esta es reclamada, por razones de equidad y similitud con la renuncia.

Por lo tanto se establece que, aunque expresamente la Ley no contempla este caso, la Prima de Antigüedad debe pagarse por el patrón.

La fracción II contempla el caso de muerte del trabajador y nos remite a la fracción V del artículo 162 que claramente consigna la obligación patronal del pago de la prima a sus beneficiarios; y no es necesario que se hubiere previamente establecido por el legislador.

La fracción V del artículo 53 que se comenta nos remite al artículo 434 que si establece expresamente la obligación del pago. El primero de ellos se refiere a las causas de terminación de las relaciones de trabajo ya mencionadas anteriormente; Y el segundo de ellos se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Sólo nos queda estudiar el caso de la fracción IV del artículo 53 que establece como causa de terminación de las relaciones de trabajo, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hace imposible la prestación del trabajo.

El artículo 434 señala las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo que a continuación señalo:

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

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

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

El artículo 434 establece qué salvo los casos previstos en la fracción IV del artículo 434, que se refieren a los contratos celebrados conforme al artículo 38 de la Ley para Explotación de Minas que carezcan de minerales o para la restauración de Minas abandonadas o paralizadas, que independientemente de la indemnización correspondiente se pague la Prima de Antigüedad.

El artículo 54 prescribe:

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

La prima de antigüedad se otorga al trabajador ya que al salir de la empresa dicho trabajador difícilmente encontrara un trabajo igual, o mejor remunerado, debido a su edad o a su estado físico; o, en fin , como una compensación a los esfuerzos dejados en la empresa por los años de servicios.

Finalmente el artículo 54 nos remite al artículo 162 para efectos del pago de esta prestación al decir: “. . . el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162. . .”

En la Ley anterior se establecía este pago por concepto de indemnización y en la Ley actual se hace como pago de una prestación.

MUERTE DEL TRABAJADOR:

La fracción V del artículo 162 establece que en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad la prima que le corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 es decir a sus beneficiarios; en la fracción VI establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. De la lectura de la fracción V del artículo en estudio se debe concluir que, en caso de muerte no es necesario que el trabajador hubiera cumplido quince años de Antigüedad pues claramente se determina con la frase: "Cualquiera que sea su antigüedad", y que para generar el derecho a la prima de antigüedad por muerte no se requiere un determinado número de años de servicios.⁴³

Pero esta afirmación nace de la interpretación que le da el sentido de que se debe pagar la prima por todo el tiempo que hubiere laborado el trabajador; interpretación basada en la frase:

"CUALQUIERA QUE SEA SU ANTIGÜEDAD".

Prima de Antigüedad:

La Prima de Antigüedad, referida a la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que debe pagarse a los beneficiarios del trabajador en caso de muerte, se calcula tomando como base el salario de 12 días multiplicado por todos los años que hubieran estado el trabajador al servicio de la empresa.

⁴³ En opinión del Lic. Trueba Urbina, se confirma que en materia social pueden llegar a ser retroactivas las Leyes, sin que esto sea violatorio de la Constitución.

Expuesto lo anterior, sólo cabe señalar al respecto, que en tanto no se modifique la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las autoridades de trabajo deberán condenar al pago de la Prima de Antigüedad contados todos los años de servicios del trabajador fallecido.

Por otra parte, se debe de pagar realmente a los beneficiarios del trabajador y a los que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo y una vez que se hubiere hecho la declaración de beneficiario como lo señala la Ley Laboral sin necesidad de juicio sucesorio; puesto que, si la empresa paga, por ejemplo, a un pariente del trabajador fallecido, posteriormente puede concurrir a reclamar aquella persona a quien la autoridad designe beneficiario y la empresa tendrá que pagar nuevamente.

El artículo 501 de la Ley Laboral establece como beneficiario a las siguientes personas que dependían económicamente del trabajador fallecido:

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

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

III.- A falta del cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, las personas 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 superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con las personas que reúnan los requisitos señalados en las fracciones anteriores, en la proporción en que cada uno dependían de él; y,

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

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones o indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.

El Procedimiento de declaración de Beneficiarios se desarrolla de la forma siguiente:

Se presenta la solicitud de Declaratoria de Beneficiario en la Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente acompañando documentos que acrediten algún lazo de parentesco y dependencia económica, posteriormente se turna a la junta correspondiente para que esta se avoque al conocimiento y resolución de la misma, una vez que se avocó se ordena fijar las convocatorias en la fuente de trabajo esto es para que concurren las personas que tengan preferencia en los derechos del trabajador fallecido, así mismo se ordena girar oficio a la misma fuente de trabajo para que en un término de 30 días a partir de la notificación informe a la autoridad de los nombres y domicilios de las personas que tenía registrado el trabajador fallecido ante la empresa o las instituciones oficiales ; y una vez que la autoridad recibe el informe a petición de partes señalará fecha para el desahogo de una prueba testimonial para tener el conocimiento si la promovente realmente dependía económicamente del trabajador fallecido; ya reunidos todos los requisitos que marca la Ley procederá la autoridad a hacer la interlocutoria de declaratoria de beneficiario.

Concluida la investigación, la Junta de Conciliación y Arbitraje dictará resolución determinando qué personas son beneficiarios del trabajador fallecido.

Las autoridades de trabajo apreciarán las relaciones de esposa y esposo, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acreditan el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil.

Si alguna persona queda excluida de la declaración de beneficiarios, por así considerarlo la autoridad de trabajo, puede promover juicio de amparo directo ante un Juzgado de Distrito, en contra de la resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo excluyó como beneficiario.

PERDIDA DEL TRABAJO:

Para efectos de que la empresa le cubra al trabajador la prestación denominada Prima de Antigüedad, es necesario que el trabajador hubiera adquirido tal derecho, que lo exija y, además, que no lo haya perdido.

Se contemplan cuatro etapas sobre el particular, la primera se denomina expectativa del derecho; la segunda es cuando se posee el derecho; la tercera cuando ejercita ese derecho y, la cuarta cuando se ha perdido el derecho.

Aquí estudiaremos algunos aspectos importantes relacionados con la pérdida del derecho a la prestación de la prima de antigüedad.

La antigüedad es aquella que puede generar derechos, así por ejemplo, aquel trabajador que hubiere laborado un año en la empresa genera el derecho a tener 6 días hábiles de vacaciones, se habla de derechos de antigüedad; más propio sería decir los derechos que ha generado un trabajador a través del tiempo por su permanencia en el trabajo. Tan es así que la Ley señala que se cubrirá la prima de antigüedad calculada conforme a los años de servicios.

En otras palabras, el tiempo determina la posibilidad de generar el derecho a la prima de antigüedad y el monto de la misma.

El trabajador tiene el término de un año para exigir su pago y si no lo hace dentro de tal término pierde ese derecho, es decir prescribe:

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo establece que las acciones del trabajo prescriben en un año contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación es exigible. Lo anterior nos da a entender que el derecho que no se exige, por el simple transcurso

del tiempo, en este caso un año, se pierde, porque ha operado la prescripción negativa en su perjuicio.

También se puede perder este derecho a la prima de antigüedad cuando no haya reclamado en la demanda en que se hubiere ejercitado otras acciones en contra de la empresa, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que sólo se intentarán en una sola demanda todos los derechos y acciones, y si algún derecho no se exige conjuntamente, pudiendo hacerlo, se pierde por no exigirlo en esa forma.

“Acciones, extinción de las, por no ejercitarse conjuntamente.-

El artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto a un mismo asunto, deberán intentarse en una sola demanda, y que por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras.

INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.

Es interesante recalcar que el monto de las indemnizaciones, que debe cubrir el patrón, se calcula tomando como base el salario que percibía el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo. Más aún, si hubiere aumentos de salarios posteriores y que correspondan al empleo que desempeñaba mientras no se determine el grado de incapacidad, deberán tomarse en cuenta tales aumentos. También se procede en la misma forma cuando el riesgo produzca la muerte.

Cuando un obrero tenga un determinado salario en su puesto permanente o provisional, si por cualquier circunstancias se le coloca temporalmente en otro puesto, aun cuando sea transitorio, con distinto salario, y entonces ocurre el riesgo profesional, este último salario es el que se toma en cuenta, con las modalidades antes expresadas, para calcular el importe de la indemnización.

Dispone la Ley que en ningún caso la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones, podrá ser inferior al salario mínimo.

Existe un salario tope en materia de indemnizaciones por riesgo profesionales, pues la Ley considera conveniente fijarlo para el cálculo de los pagos en dinero que debe hacer el patrón.

En la Ley del trabajo anterior se fijaban sumas de dinero determinadas pero el legislador, con mejor criterio, en el artículo 486 de la nueva ley Federal del Trabajo dispuso que el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considerará como salario máximo.

Para el caso de que el trabajo se preste en lugares que correspondan a diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Por último, en el caso de que ese salario tope, en los supuestos antes señalados fuera inferior a \$50.00, esta cantidad se considerará como salario máximo.

Entiendo que el señalamiento de la suma \$50.00 solamente tiene razón de ser cuando la cantidad que resulte por el cálculo que la Ley establece sea inferior a esa suma; pero si por el contrario el doble del salario mínimo excede de \$50.00, entiendo que debe estarse a esta cantidad.

CONCEPTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Ley se preocupa no sólo del hombre que trabaja, sino también del que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una relación de trabajo, y agregamos que en este último supuesto, la legislación le procura una fuente de ingresos a través del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Prima de Antigüedad. Es necesario, sin embargo, hacer algunas aclaraciones al respecto.

Al incluir nosotros la prima de antigüedad dentro de las instituciones de la seguridad social, y así se menciona, esto es aprovechando un concepto genérico de seguridad social, o sea, entendiendo ésta como el derecho del hombre a llevar una existencia digna.

En tanto que la prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

La Prima de Antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece como consecuencia o no de un riesgo de trabajo, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada.

La Prima de Antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la Prima de antigüedad está dotada de autonomía y debe pagarse independientemente de que prospere o no otras intentadas por el trabajador.⁴⁴

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA. La Prima de Antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que hayan ejercitado.⁴⁵

AMPARO DIRECTO, 800/82.- FONDO MINERO SANTA ROSA.- 23 DE AGOSTO DE 1982.- 5 VOTOS.- PONENTE: MARÍA CRISTINA SALMORÁN DE TAMAYO.- SECRETARIA: MARÍA DEL REFUGIO COVARRUBIAS DE MARTÍN DEL CAMPO.

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

⁴⁴ RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad México, Ed. Pac S.A. de C. V.; 1992, p. 28.

⁴⁵ **PRIMA DE ANTIGÜEDAD: AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.** AMPARO DIRECTO, 800/82.- Fondo Minero Santa Rosa - 23 de agosto de 1982.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo - Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

AMPARO DIRECTO 4924/76.- LUIS FELIPE ALVAREZ BRISEÑO.- 31 DE OCTUBRE DE 1979.- UNANIMIDAD DE 4 VOTOS .- PONENTE: JULIO SÁNCHEZ VARGAS.- SECRETARIO: JOAQUIN DZIB NUÑEZ.

De acuerdo con el texto del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que se refiere a la Prima de antigüedad, ésta sólo deberá pagarse a los trabajadores de planta que se separen voluntariamente del servicio; que sean despedidos con o sin causa justificada o ellos se separen del servicio por causas imputables al patrón; y a los beneficiarios del trabajador fallecido. Es decir, en todos los demás casos de terminación de la relación de trabajo no contemplados en el artículo 162 no deberá existir la obligación de pagar la Prima de Antigüedad salvo cuando la propia legislación en diversos artículos ajenos al 162 determine esta obligación a cargo de los patrones. Tal es el caso del artículo 54 que según debe pagarse terminada la relación por incapacidad física o mental del trabajador que no derive de un riesgo de trabajo y el del artículo 436 que consigna el deber que comentamos cuando la relación termina por situaciones previstas en el artículo 434 ya comentado.

En síntesis, sólo en los casos consignados en el artículo 162 y en los otros dos artículos que acabamos de citar podríamos hablar, técnicamente, de la obligación de pagar la Prima de Antigüedad.

ANÁLISIS A LA ACTUAL LEGISLACIÓN LABORAL

ANÁLISIS A LA ACTUAL LEGISLACIÓN LABORAL.

La Prima de Antigüedad es una institución nueva que aparece en la actual Ley Federal del Trabajo promulgada el 1 de Mayo de 1970, es un tema que ha provocado las mayores discusiones en cuanto a su interpretación y aplicación.

Por principio de cuentas cabe señalar, que se ha confundido la Prima de Antigüedad, que consiste en el pago de doce días de sueldo por cada año de servicios prestados, que señala la Ley Laboral para algunos casos de despido justificado o injustificado del trabajador. En efecto, se ha creído que la Prima de Antigüedad viene a suplir el pago indemnizatorio de veinte días por año de servicios; o al pago indemnizatorio cuando el trabajador queda inhabilitado para trabajar por incapacidad física o mental derivada de un riesgo de trabajo. Más aun: se ha confundido con los seguros de vida para el caso de fallecimiento, que algunas empresas contratan a favor de sus trabajadores con compañías de seguros, considerando que ya no están obligadas a cubrir la Prima de Antigüedad en caso de muerte del trabajador.

Dentro de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo del 1 de Mayo de 1970 se dice que el, "Artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de Prima de Antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados. La Prima de Antigüedad deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la Prima de Antigüedad sólo se pagara si el trabajador se retira después de quince años de servicios

prestados, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores; por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicio, no tendrá derecho a percibir la Prima de Antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la Prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos”.

El Congreso Constituyente de 1917 instituyó a nivel de garantía Constitucional, por primera vez en el mundo, la tutela jurídica de los derechos sociales, entendidos como los principios e instituciones que garantizan condiciones laborales justas. Gracias a este esfuerzo, el artículo 123 Constitucional, sienta las bases para darle al trabajador los elementos mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios.

Un Estado de Derecho, entre sus objetivos fundamentales, debe considerar la libertad y el derecho al trabajo. Esto es, proporcionar al individuo una tarea o actividad útil, en donde pueda desarrollar su potencialidad como ser humano y que pueda contribuir al desarrollo de la sociedad en que se desenvuelve, y como consecuencia, debe obtener los recursos monetarios que le permitan llevar un nivel de vida digno, tanto a él como a su familia. Tomando en cuenta que un principio fundamental del derecho es el de la seguridad jurídica, esto expresa un propósito de certeza, de saber a que atenerse la norma laboral debe buscar dicha seguridad y una de las formas más eficaces para lograrla es hacer estable el sistema de derecho, impidiendo su fácil reforma o sustitución.

En materia laboral no hay mayores motivos para observar una política de cambio permanente. De hecho la Constitución y la Ley Federal del Trabajo abren compuertas para la

adaptación de ciertas condiciones a las circunstancias económicas como pueden ser la fijación anual de los salarios mínimos, o la celebración y revisión de los convenios colectivos de trabajo, sin olvidar, por más que no sea particularmente útiles, los planteamientos de conflictos colectivos de naturaleza económica o, en menor grado, los reajustes de personal. En este sentido, una ley de escasos veinticinco años como es la ley vigente (1 de mayo de 1970), no tendría en principio, que ser modificada, al menos de una manera integral; ya que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no es un ordenamiento del todo perfecto, al realizarse una modificación integral a la misma, se estaría rompiendo con su espíritu, el cual es conseguir mediante las normas de trabajo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, mismas normas que tienden a asegurar la vida, salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Cabe señalar que esta ley es la segunda Ley Federal del Trabajo, la primera nace el 18 de Agosto de 1931.

INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Los que suscribimos, Senadores a la LVI Legislatura del Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto en la Fracción II del Artículo 71, y en la Fracción III del artículo 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 55 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General, ponemos a consideración del H. Congreso de la Unión, por conducto de su Comisión Permanente, la siguiente Iniciativa de Decreto que Reforma a la Ley Federal del Trabajo, con objeto de que sea turnada para dictamen a la Comisión correspondiente de la Cámara de Senadores, a fin de que se despache

en el inmediato período de sesiones. La presente iniciativa se presenta con arreglo a la siguiente:

Con la sustitución del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo actual, surge en esta iniciativa la existencia de una Prima de Antigüedad más justa, con la exclusión de las condiciones establecidas en la Ley vigente para su pago. En este sentido, con la pretendida reforma, ya es dable que ese Derecho ganado en favor de la clase trabajadora se extienda a todos sus miembros y no exclusivamente a los de planta, independientemente de la causa que origine la extinción de las relaciones individuales de trabajo.

Además, en la pretendida reforma se precisa el derecho del trabajador para lograr las partes proporcionales de las prestaciones devengadas, sin que sea necesario esperar la fecha o fechas en que le correspondería cobrarlas o disfrutarlas de continuar la relación.

En este capítulo, es obligado señalar la importancia capital que revisten los cambios que se pretenden realizar a la prima de antigüedad, en relación a su presencia actual en el texto de la Ley vigente. Con las pretendidas reformas, se ubica mejor esta prestación, fijando su naturaleza económica en un 5% sobre el salario devengado, en lugar del importe de doce días por año como lo dispone a la fecha el vigente artículo 162 de la Ley. También, se pretende dejar sin efecto, la limitación al doble del salario mínimo vigente para fijar el pago de ese derecho y se extiende el porcentaje determinado a todas las prestaciones que la integran, incluyendo además, la generación de intereses sin que ello cause o produzca la retención de impuesto alguno. El establecimiento de la prima de antigüedad en las condiciones antes descritas, viene a compensar o justificar de alguna manera la determinación del valor mas alto que se le asigna y da mayor certidumbre a las empresas en cuanto al costo laboral. En consecuencia, quedaría garantizado el

pago de la misma a través de su depósito en cuentas bancarias, evitando la posible insolvencia de los patrones; con la posibilidad, por otra parte, de que la clase trabajadora pueda aprovechar la prestación así modificada para vivienda y la atención de emergencias que le aquejen. Así se dejaría abierto el camino para vincular esta prestación con las aportaciones al INFONAVIT y a las AFORES.⁴⁶

Con respecto a la iniciativa de reforma a que hago referencia, está equipara la Prima de Antigüedad al fondo de ahorro, siendo que éste constituye una prestación extrajudicial que pactan los patrones y trabajadores entre sí, mientras que la prima de antigüedad es un derecho que tienen los trabajadores consagrado en la Ley Federal del Trabajo, y que se genera con el transcurso del tiempo, dando así el sustento al principio de la “Estabilidad en el Empleo”.

⁴⁶ EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. ABZ, Información y análisis jurídicos, 1 de Abril de 1996.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto a lo largo del presente trabajo de tesis, cabe señalar que la prima de antigüedad es una prestación a la cual tienen derecho todos los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo consagra, esto es para brindar así una protección adicional al trabajador y lograr una mejor estabilidad en el empleo; por lo que mediante la presente tesis se propone la modificación al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, misma reforma la cual deberá llevarse a cabo, comprendiendo los siguientes señalamientos que a manera de conclusiones se puntualizan:

Los Trabajadores tienen Derecho a una Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

(DEBE DE SUPRIMIRSE LA PALABRA "DE PLANTA" PARA QUE A ESTA PRESTACIÓN TENGA DERECHO TODOS LOS TRABAJADORES SIN IMPORTAR O NO QUE SEAN DE PLANTA).

50218

I.- En relación a la fracción I del artículo 162 de la Ley federal del Trabajo, la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario INTEGRADO, por cada año de servicio; o su parte proporcional trabajada.

(DEBE DE AGREGARSE LA PALABRA INTEGRADO PARA QUE DICHA PRESTACIÓN SE PAGUE CON EL SALARIO EFECTIVO QUE PERCIBA EL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE COBRAR LA PRESTACIÓN Y NO CON UN TOPE QUE CORRESPONDE AL DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO DE LA ZONA ECONÓMICA DE QUE SE TRATE, MÁS PRESTACIONES; Y QUE SEA JUSTA A LOS

INTERESES DEL TRABAJADOR. TAMBIÉN QUE SE PAGUE EN FORMA PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO, SIN IMPORTAR CUAL SEA ESTE).

II.- Debe DEROGARSE esta fracción ya que la Ley remite al trabajador al TITULO DE RIESGOS DE TRABAJO y a los artículos 455 y 486 los que fijan la base del pago de indemnizaciones mismas que no son porque la Prima de Antigüedad esta considerada como una Prestación o un Derecho que se adquiere por el transcurso del tiempo trabajado.

III.- La Prima de Antigüedad debe de pagarse a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido y también cualquiera que sea su Antigüedad.

(SE DEBE SUPRIMIR LAS PALABRAS SE PAGARA Y EN SU LUGAR DEBE AGREGARSE LAS PALABRAS “DEBE DE PAGARSE”; también debe suprimirse de esta fracción las palabras “ SIEMPRE QUE HAYAN CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS POR LO MENOS ”; lo que se pretende es que esta prestación sea pagada a todos los trabajadores cualquiera que sea su Antigüedad ; y en la parte final de dicha fracción también debe de agregarse las palabras “CUALQUIERA QUE SEA SU ANTIGÜEDAD”.

IV.- Debe DEROGARSE, en virtud de que lo establecido en esta fracción quedo comprendido en la fracción III.

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.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Ed. Harla, 1985, 613 p.
- 2.- CAVAZOS, Baltazar, *et. al.* Hacia un nuevo derecho laboral.... México, Ed. Trillas, 1988, 484 p.
- 2.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed.. Porrúa, México 1997. 132 p.
- 3.- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. 8^{ava} Ed. México, Ed. Porrúa S.A; 1991, 631 p.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7^a Ed. México, Ed. Porrúa, 1981. Tomo I, 647 p.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2^a Ed. México, Ed. Porrúa, 1981. Tomo I, 682 p.
- 6.- *Enciclopedia Salvat*. Salvat Editores, S.A; Tomo 6 Barcelona, 1971, 288 p.
- 7.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17^a Ed. México, Ed. Porrúa, 1990, 601 p.
- 8.- GUEVARA, Jorge, Primer Premio de derecho Laboral, "Gral. Manuel M. Dieguez". "Análisis de la Prima de antigüedad". Guadalajara, Gobierno del Estado de Jalisco, 1978, 127 p.
- 9.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO México, Ed. Porrúa, 1997, 914 p.
- 10.- RAMÍREZ, Francisco. La Prima de Antigüedad 9^a Ed. México, Ed. Pac S.A. de C. V; 1992, 138 p.
- 11.- TRUEBA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo. 10^a Ed. México, Ed. Porrúa, 1985, 379 p.
- 12.- ZUNO, José G. Lecciones de Derecho del Trabajo 2^a Ed. Guadalajara, Ed.. Universidad de Guadalajara, 1970, 159 p.
- 13.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5^a Ed. México, Ed. Porrúa, S.A ,1994. 120p.

