

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS CORRELATIVOS EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE LA COMPAÑIA DE LUZ
Y FUERZA DEL CENTRO, S. A. COMISION FEDERAL DE
ELECTRICIDAD Y PETROLEOS MEXICANOS.**

IMPRESA NACIONAL DE ESTADÍSTICA
MEXICO

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA**

MIGUEL RUBEN KAISER WACHSMANN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS CORRELATIVOS EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE LA COMPAÑIA DE LUZ
Y FUERZA DEL CENTRO, S. A. COMISION FEDERAL DE
ELECTRICIDAD Y PETROLEOS MEXICANOS.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA**

MIGUEL RUBEN KAISER WACHSMANN

IN MEMORIAM

**Al Licenciado Marcial Medina
mi reconocimiento.**

**A mis padres, hermanas y cuñados
que me han alentado**

**El reconocimiento y gratitud
a mis maestros**

**A Don Jaime Fernández Escobar
A Don George Kessel
y en general a todos
mis compañeros de trabajo y
mis amigos.**

Este Trabajo fue dirigido por el
Licenciado Carlos Mariscal Gómez,
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Facultad de Derecho, Universidad
Nacional Autónoma de México.

INDICE

TITULO	PAGINA
PROLOGO	1
CAPITULO PRIMERO.- Antecedentes históricos	
1.- Espfritu del artfculo 123 Constitucional	4
2.- La exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo	5
3.- Resumen sobre los propiamente dichos <u>an</u> tecedentes históricos	6
CAPITULO SEGUNDO.- Legislación	
1.- Artfculo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo	8
2.- Contratos Colectivos de la Compañfa de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y Comisión Federal de Electricidad con sus Sindicatos	12
3.- Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos y su Sindicato	33
CAPITULO TERCERO.- Opiniones favorables y en contra del artfculo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo	
1.- Marlo de la Cueva	38
2.- Alberto Trueba Urbina	45
3.- Armando Porraz y López y Baltasar Cavazos Flores	50
CAPITULO CUARTO.- Tésis sobre la Prima de Antigüedad	
1.- Problemática y definición	65
2.- Su estudio comparativo	71
3.- Normas de aplicación	77
CONCLUSIONES	82

PROLOGO

En la Nueva Ley Federal del Trabajo existe el artículo 162 llamado Prima de Antigüedad. Esta apareció primero en los Contratos Colectivos de la Comisión Federal de Electricidad, Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y Petróleos Mexicanos. La Prima de Antigüedad, por ser una institución de nueva creación, y por yo desarrollar mi trabajo en la situación jurídica que dicho artículo plantea, me vi precisado a estudiarla desde las discusiones en la Cámara de Diputados.

En lo que se refiere a los Contratos Colectivos arriba mencionados, he tenido que profundizar en su contenido a medida que avanzaba en la elaboración de este trabajo. Al término de éste me percaté que hubiera sido más sencillo estudiar dichos contratos primero, como base para comprender la razón de ser de la Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo, puesto que sus artículos son evidentemente más claros. No hay obscuridad en ellos.

En principio, y sobre todo cuando se trabaja como pasante de Derecho y que existe la necesidad de conocer esta materia, hubo de enterarme por los periódicos primero y asistir a las discusiones en las Cámaras, conforme se iba resolviendo la problemática del artículo 162 --al que se refiere el presente trabajo--, pues, al mismo tiempo, comenzaban las consultas tanto por el patrón co-

mo por los trabajadores.

He de manifestar que éste no pretende ser un trabajo de tipo social; lo que se está buscando, es la solución teórico-práctica junto con la letra de la Ley. Y digo que no es un trabajo de tipo-social aunque en las soluciones que se darán el que resulta beneficiado es el trabajador, situación que es injusta y justa a la vez, - pues ni todos los patrones abusan del trabajador, ni todos los trabajadores son lo que el espíritu de la Ley quisieran que fueran.

Con lo anterior quiero decir, cuando me refiero al lado injusto hacia el patrón por parte del trabajador, que las defensas que tiene son escasas. Sin embargo, es necesario mencionar que no - siempre se llega a extremos. Por el lado del patrón la solución, - casi siempre, se convierte en pesos y centavos, y por lo que al - trabajador se refiere, estos hechos lo llevan a una situación crítica.

Digno de toda mi admiración y respeto las personas que tuvieron el valor de atacar --por así decirlo-- a la iniciativa privada; el hecho de haber incluido en la Nueva Ley Federal del Trabajo a la Prima de Antigüedad, siguiendo así con los logros alcanzados, si no iguales, sí parecidos a los de los Contratos Colectivos que ya se han mencionado. Es definitivo que el artículo 123 de - nuestra Carta Magna prevee normas y privilegios proteccionistas - del trabajador, pero es correcta la afirmación que en el espíritu

de dicho artículo y en su letra, no aparece nada que tenga que ver con la Prima de Antigüedad. Espero solamente que el uso que se le dé a esta institución sea el que precisamente quisieron sus autores que fuera, y no el que los legisladores, con los artículos transitorios que agregaron, pretenden que sea.

CAPITULO I.-

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- Espfritu del artfculo 123 Constitucional.

El Constituyente de 1971 elaboró la suprema obra jurídica amparando en casi todos los aspectos al trabajador. Aunque la Ley Federal sobre esta materia se expidió y entró en vigor hasta el año de 1931 por decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, en 1929 fueron instauradas las juntas de conciliación que, a todas luces, eran inconstitucionales.

A pesar de todo existieron a partir de la expedición de este artículo 123 muy diversas y variadas leyes y reglamentos, pero no con carácter federal sino que los estados, de motu proprio, expidieron los ya mencionados, con el fin de poder sancionar. El derecho del trabajo, por esas épocas, era una nueva rama independiente del derecho común, pero definitivamente identificada con el derecho social del artículo 123 Constitucional.

El legislador local hizo perfectamente bien en no tomar en cuenta la legislación común ya mencionada, que había sido expedida en diversos estados de la República, como opina el maestro Trueba (1), ya que dichas leyes tenían carácter burgués, y el derecho del trabajo es de tipo social.

Como ya se dijo, inconstitucionalmente, a partir de 1929 - funcionaron las juntas de conciliación. Dicha ilegalidad se debió a que no existía derecho positivo que reglamentara su funcionamiento. Los tribunales del orden común, desde 1917 hasta 1929, se entendieron de resolver las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.

Todas las citas anteriores son únicamente un punto de partida ya que después de haber hecho el estudio necesario para el trabajo que ahora se inicia, no encontré antecedentes de la Prima de Antigüedad. Inclusive la propia exposición de motivos de la -- primera Ley Federal del Trabajo arriba mencionada, o sea la de 1931, y todas las fracciones y apartados del artículo 123 Constitucional, no muestran antecedentes al respecto.

2.- La exposición de motivos de la Nueva Ley Federal - del Trabajo sobre el artículo 162. (2)

Acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. - La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa - justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los

trabajadores, se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de 15 años de servicio, 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 tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir 15 años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162, y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

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

3.- Resumen sobre los propiamente dichos antecedentes históricos.

La prima de antigüedad de la Nueva Ley Federal del Trabajo no tiene antecedentes históricos en el Derecho Positivo Mexicano. Tampoco existe en legislaciones extranjeras, ya que esta institución no está considerada en ellas.

En México, y en el mundo, seguramente, los antecedentes son los contratos colectivos de Petróleos Mexicanos, la Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.

La inquietud de los autores, en primer lugar, y los legisladores después, fundamentalmente ha sido la que despierta la legislación del trabajo en sí, y que es de tipo definitiva y totalmente social, protegiendo al obrero y al empleado.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado tiene para sus afiliados una institución diferente. En un principio se pensó utilizarla en lugar de la prima de antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Esta institución es un seguro de vida por la suma de \$40,000.00. La prima de antigüedad también comprende una especie de seguro de vida, ya que una de las fracciones del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, menciona una prima en caso de muerte. Asimismo, hay una fracción para el caso de despido o renuncia voluntaria. Es de mencionarse que, además, la Nueva Ley Federal del Trabajo tiene artículos específicos para el pago de indemnizaciones en caso de muerte.

CAPITULO II. -

LEGISLACION

1. - Artículo 162 y 5o transitorio de la Nueva Ley Federal - del Trabajo. (3)

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

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

II. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486. (Artículo 485. - La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Artículo 486. - Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.)

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

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

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

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

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

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

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501. (Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, y que tenga

una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años, y los mayores de esa edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más. II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos de - que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. III. A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en las dos - fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como - si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediata mente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hu- bieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pe- ro si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización. IV. A falta de viuda, hijos o as- cendientes, las personas que dependían económicamente del trabaja- dor concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía - de él, y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones - anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social); 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.

Artículo 50. Transitorio de la misma Nueva Ley Federal del Trabajo.

Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el -

artículo 162, a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

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

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha en 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 esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les correspon-

da por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.

2.- Contratos Colectivos de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y Comisión Federal de Electricidad:

Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., (4) y el Sindicato Mexicano de Electricistas:

La prima de antigüedad recibe en este contrato el nombre de Compensación por Antigüedad.

Cláusula 37: En todo caso de despido o separación cualquiera que fueren los motivos o circunstancias, el trabajador tendrá de derecho a recibir el pago proporcional correspondiente a los días de vacaciones a que tuviere derecho según se establece en el inciso b) de la fracción IV de la cláusula 36, y asimismo a recibir el importe de su fondo de ahorro, de su Compensación por Antigüedad, y a percibir su cuota de jubilación, siempre y cuando en las condiciones estipuladas en las cláusulas 106, 62 y 64 respectivamente, de conformidad con lo que en ellas se prescribe.

Además de los casos de renuncia, la separación sólo podrá tener lugar por cualquiera de las causas que se expresan en las siguientes fracciones, con excepción de la II y la IX, y de acuerdo con lo que las mismas prescriben:

1. Por reducción de personal.
2. Implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.
3. Por incapacidad del trabajador.
4. Por pérdida de la confianza del patrón.
5. Por rescisión de contrato.
6. Por causa injustificada.
7. Por petición del sindicato.
8. Por otras causas.
9. Regreso a su residencia.
10. Fallecimiento o Separación.

Cláusula 62.- Compensación por Antigüedad:

La compensación por antigüedad es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que las compañías se obligan a entregar a él o a las personas que conforme a la cláusula, tengan derecho, al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de estas, independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este contrato.

En caso de traspaso de las compañías, será condición para verificarlo, el que la empresa o empresas adquirientes se obliguen en los términos de esta cláusula: en caso de liquidación, las compa

ñas quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones. La compensación por antigüedad se equipara a salarios debiendo por lo tanto, en caso de quiebra de las compañías, tener preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuvieran ellas; en la inteligencia de que fuera de este caso, y de liquidación seguida de cesación de negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta cláusula.

La compensación por antigüedad se calculará de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

1. Servicios no interrumpidos.

Se entiende por servicios no interrumpidos, los de un trabajador que no se ha separado de las compañías desde la fecha de su ingreso en ellas, o que habiéndose separado, reingresa antes de transcurridos treinta días de la fecha de su separación.

a) Monto de la compensación:

La compensación consistirá en una cantidad equivalente de tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que corresponda a su tiempo de servicios.

b) Salario de base:

El salario de base se computará conforme se estipula en la fracción XI de la cláusula 41.

c) Cómputo del tiempo de servicios.

El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo previsto en la cláusula 60 por bimestres completos.

Toda fracción de bimestre igual o menor de treinta días, no se tomará en cuenta; toda fracción de bimestre mayor de treinta días se computará como bimestre completo.

II. Servicios interrumpidos.

Se entiende por servicios interrumpidos los de un trabajador que habiéndose separado de las compañías reingresará a ellas después de transcurridos treinta días de la fecha de su separación. Dentro de cada período de tiempo comprendido entre su ingreso y su correspondiente separación, se consideran los servicios del trabajador como no interrumpidos.

a) Monto de la compensación.

Para cada período de servicios no interrumpidos la compensación consistirá en la cantidad fijada en el inciso a) de la fracción I de esta cláusula. El monto total de la compensación será igual a la suma de las compensaciones parciales así calculadas.

b) Salario de base.

El salario de base correspondiente a cada período de servicios no interrumpidos se computará conforme se estipula en la fracción XI de la cláusula 41.

c) Cómputo del tiempo de servicios.

Las estipulaciones del inciso c) de la fracción I de esta cláusula, se aplicarán a cada uno de los servicios no interrumpidos.

d) Trabajadores que no estaban al servicio de las compañías el Primero de Mayo de 1936.

Las estipulaciones de esta fracción no se aplicarán a los antiguos trabajadores que no estaban al servicio de las compañías el Primero de Mayo de 1936, sino por sus servicios posteriores a la fecha mencionada; por lo tanto, a dichos trabajadores se les considerará para el efecto de calcular su compensación por antigüedad - por sus nuevos servicios en la fecha de su reingreso posterior al Primero de Mayo de 1936, como si fuera la de su primer ingreso a las compañías.

Por lo que respecta a los servicios de dichos trabajadores, anteriores al Primero de Mayo de 1936, para calcular su compensación por antigüedad, se les aplicarán las estipulaciones del contrato vigente en la época de sus respectivas separaciones, debiendo las compañías cubrirle las cantidades respectivas si no las hubiesen pagado con anterioridad.

III. Cantidades recibidas a cuenta de la compensación.

Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiera recibido el trabajador, se descontarán del

monto de la compensación a que conforme a esta cláusula tenga derecho.

De las cantidades que deben pagar al trabajador de acuerdo con esta cláusula, las compañías deducirán también todos los que - aquel les adeudare al tiempo de su separación, inclusive las que corresponden por concepto de vacaciones adelantadas de conformidad con la fracción II de la cláusula 56, y los impuestos correspondientes en la inteligencia de que dichos adeudos no excederán del setenta y cinco por ciento del importe de su compensación por antigüedad. Del por ciento que reste una vez deducidos los repetidos adeudos e impuestos, las compañías, atendiendo al orden cronológico en que - fueren contraídos los adeudos, deducirán y entregarán a quien corresponda, los que el trabajador tuviere con el Sindicato y con la Cooperativa.

Los adeudos que el trabajador tenga con las compañías en -- exceso de los correspondientes por cientos establecidos en la fracción segunda de la cláusula 63, sólo podrán ser deducidos a favor de aquellos del monto de la compensación por antigüedad del trabajador después de que hayan sido descontados los que éste tuviera con el Sindicato y con la Cooperativa.

IV. Casos de separación.

En los casos de separación por causas distintas a muerte o interdicción, las compañías pagarán la compensación por antigüedad a

a los trabajadores o en caso de no ser posible esto, a quienes legalmente los representen.

V. Casos de interdicción.

En los casos de separación por muerte de trabajadores que sean miembros del Sindicato, las compañías entregarán a éste el saldo de la compensación por antigüedad para que lo distribuya de acuerdo con las prescripciones de las leyes aplicables.

a) Adelantos para gastos urgentes.

Las compañías, a petición del Sindicato, sin responsabilidad para ellas y a cuenta del saldo antes dicho, entregarán al mismo, para que este a su vez lo adelante a los familiares que dependan económicamente del trabajador fallecido, una cantidad suficiente para cubrir los gastos más urgentes.

b) Cartas designatarias.

Para los efectos de esta fracción, el trabajador está obligado a extender por triplicado cartas designatarias firmadas por él o identificadas con su huella digital en caso de que no sepa firmar, las cuales deberán contener los datos necesarios para la identificación de las personas que conforme a las mencionadas leyes, sean beneficiarias. Una copia en sobre cerrado y lacrado, firmada por dos testigos trabajadores de las compañías, y otra al Sindicato, quedándose el trabajador con el tercer ejemplar. Ni las compañías ni el Sindicato podrán, por ningún concepto, abrir estas cartas si no es en caso-

muerte del trabajador.

Las cartas designatarias deberán reformarse por los trabajadores, cuando por nacimiento, fallecimiento, matrimonio, etc., de él o sus familiares, el caso lo requiera, quedando ellos obligados a canjear las canceladas por las nuevas debidamente requisitadas. Si el trabajador se separa de las compañías, las partes le devolverán sus cartas designatarias.

VII. Leyes futuras.

Siendo la compensación por antigüedad un fondo de previsión que el trabajador o las personas que económicamente dependan de él o sus familiares, tienen derecho a perseguir cuando aquel cese en su trabajo, quede en estado de interdicción o muera, si se llegare a expedir Leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la compensación por antigüedad, se aplicarán tales Leyes a partir de la fecha de su promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que concede esta cláusula; en caso contrario, las compañías pagarán, además de las cantidades que por tales Leyes estuvieren obligadas, las diferencias entre dichas cantidades y las estipuladas en esta cláusula.

La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la Ley del Seguro Social.

VIII. Procedimiento.

Las compañías entregarán al Sindicato a la brevedad posible y dentro de un plazo máximo de cinco días laborables, contados a partir de la fecha que lo solicite, el saldo del importe de la compensación por antigüedad correspondiente a los trabajadores miembros - de él que fallezcan.

El Sindicato deberá enviar a las compañías en su oportunidad, copia de las diligencias que hayan practicado y de los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios.

En caso de que no aparecieren estos, el Sindicato lo comunicará así a las compañías.

Igual procedimiento se seguirá en los casos de pago de gastos de funerales, de indemnizaciones por fallecimiento, debido a riesgos no profesionales y de vacaciones y salarios insolutos.

Las compañías quedan relevadas de toda responsabilidad por pago de cantidades que hayan entregado al Sindicato por los anteriores conceptos, y este se obliga a devolver a las que hubiera recibido de ellas, y que tuvieran que pagar a terceras personas por resolución de autoridad competente, siempre que aquellas hayan seguido el juicio por todas sus instancias y en su oportunidad inter-
puesto amparo y hayan enviado oportunamente copia al Sindicato del

documento con el cual se les haya corrido traslado.

Cláusula 90

Derechos de Antigüedad

1. Tiempo de servicios.

Las ausencias y permisos a que se refiere la fracción primera de la cláusula 60, se incluirán en el tiempo de servicios, pero limitándolos a la duración de la obra determinada, como antes de dijo. Los periodos de tiempo que los trabajadores hayan estado separados del servicio, si hubieran reingresado antes de treinta días de su separación, se incluirán en el tiempo de servicios, siempre que éste no sea menor de seis meses y que no se trate de computar la compensación por antigüedad.

2. Vacaciones anuales.

Las partes convendrán oportunamente las fechas y distribución de las vacaciones.

Al trabajador que vaya a salir de vacaciones, las compañías le adelantarán lo que corresponda por concepto de transportación por el periodo de vacaciones a que tengan derecho. Los trabajadores provisionales para obra determinada y transitorios gozarán de las prerrogativas que establece la cláusula 41 en su periodo igual a seis meses de servicios en un año de calendario a que correspondan sus vacaciones.

3. Compensación por antigüedad.

Para efectos de calcular la compensación por antigüedad no se tomarán en cuenta dentro del tiempo de servicios los periodos de tiempo comprendidos entre una separación y el reingreso subsecuente, aunque dichos periodos sean menores de treinta días considerándose los servicios como interrumpidos. (Ver nota al final de esta cláusula). La compensación consistirá en una cantidad equivalente a un día y medio del salario del trabajador por cada mes - cumplido que comprenda su tiempo de servicios, contando en caso de que no hubiera tenido interrupciones a partir de la fecha de su ingreso y en caso de haberlos tenido, a partir de su último reingreso. Los periodos de tiempo trabajados menores de un mes, - por los cuales el trabajador no hubiera percibido compensación, - se acumularán a su tiempo de servicios cuando reingrese, y se - tomarán en cuenta para su nueva compensación.

El primer párrafo de la fracción 3 de la cláusula 62 es - aplicable sólo a cantidades recibidas durante el último periodo de servicios.

Nota.- En vista de que el Sindicato propuso en los términos su proyecto de reformas al contrato colectivo de primero de mayo de 1958, y sigue sosteniendo que la compensación por antigüedad - de los trabajadores a que se refiere este capítulo Noveno, debe - consistir en una cantidad equivalente a un día dos tercios del salario

rio del trabajador por cada mes cumplido, que comprenda su tiempo de servicios, y de que las compañías no admiten esa reforma - propuesta y sólo acepta que dicha compensación consista, según los términos del contrato colectivo de 1938, en una cantidad equivalente a un día y medio de salario, las partes han convenido en que, - de conformidad con lo estipulado en el convenio de 29 de abril de 1940, y entretanto se resuelve en forma definitiva cómo debe quedar redactada esa parte de la fracción 3 de esta cláusula, se continúe aplicando la correlativa estipulación del contrato colectivo de 1938 que antes se transcribe, reservándose el Sindicato sus derechos a fin de obtener la aplicación de su punto de vista en el -- tiempo, vía y forma que juzgue conveniente.

Comisión Federal de Electricidad.

La Comisión Federal de Electricidad tiene celebrados dos - contratos colectivos de trabajo con dos diferentes sindicatos, am-- bos con plena validez.

Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Me- xicana y Comisión Federal de Electricidad. (5)

Cláusula 30 - Separaciones.

Los trabajadores se separan o serán separados del servicio por las causas siguientes y de acuerdo con las disposiciones que - se indican:

1. Por exclusión.

En los casos de separación de los trabajadores por exclusión la Comisión queda obligada a proceder en la separación del trabaja- dor tan pronto como reciba la notificación por escrito del Sindicato, entendiéndose que la Comisión no tendrá ninguna responsabilidad - por dicha separación, la que se llevará a cabo cuando un trabajador renuncie al Sindicato o sea expulsado del mismo.

La obligación de la Comisión subsistirá cuando fueren varios al mismo tiempo los trabajadores afectados, pero en este caso dis- pondrá del tiempo necesario para sustituirlos, de tal manera que -

las labores encomendadas no se entorpezcan, salvo cuando de inmediato el propio Sindicato proponga elementos capaces de sustituirlos.

2. Por voluntad propia.

Cuando algún trabajador que haya prestado no menos de tres años de servicio a la Comisión se separe por su propia voluntad — sin que medie culpa o responsabilidad a su cargo, la Comisión le entregará una compensación en efectivo según la siguiente tabla:

Después de tres años de servicios y hasta diez años, ochenta días de salario.

De once años de servicios en adelante, treinta días de salario por cada año de servicios.

La Comisión aceptará las separaciones voluntarias siempre que su número no exceda de cincuenta en cada año de vigencia de ese contrato, considerando todos los trabajadores del Sindicato a su servicio.

3. Por las previstas en la Ley.

a) Determinación de la Comisión.

Las separaciones por causas legales podrán ser: por incurrir el trabajador en cualquiera de las faltas anotadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En estos casos, la Comisión, antes de proceder a la separación, deberá comprobar ante el Sindicato la causa que a su juicio la motiva, disponiendo para este

efecto de un término no mayor de quince días. Si dentro de este término el Sindicato o el trabajador no considera satisfactorias las pruebas aportadas para la justificación de la separación, el caso se someterá desde luego al conocimiento de las autoridades del trabajo.

Cuando las faltas imputadas revistan notoria gravedad, la Comisión podrá suspender al trabajador en sus labores, y en caso de que el fallo definitivo fuere adverso a la Comisión, ésta conviene en cubrir al trabajador sus salarios por todo el tiempo que dure la suspensión, aumentándose un cincuenta por ciento.

b) Determinación del trabajador.

Si la separación del trabajador obedece a cualesquiera de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión queda obligada a cubrir al trabajador el importe de noventa días de salario, más treinta días de salario por cada año de servicios prestados.

4. Modificaciones, aditamentos o nuevos sistemas de trabajo.

La adopción de modificaciones, aditamentos o nuevos sistemas de trabajo; la supresión o instalación de maquinaria o aparatos que modifiquen o supriman el desarrollo determinadas labores, se llevará a cabo de acuerdo entre la Comisión y el Sindicato mediante estudio previo. Si ambas partes no llegan a un acuerdo, la

Comisión deberá justificar ante las autoridades del trabajo, la adopción de las medidas correspondientes, y una vez autorizada por dichas autoridades, se llevará a cabo la adopción o instalación correspondientes, quedando en el servicio los miembros del Sindicato que tengan mayor antigüedad en la Comisión; y los reajustados, si los hubiere, conservarán sus derechos para hacer aplicación de ellos cuando vuelva a crearse el puesto de donde salieron, u otros compatibles con sus aptitudes. Los trabajadores reajustados en las condiciones que especifica esta cláusula, recibirán como compensación una cantidad equivalente a ciento veinte días de salario más treinta y cinco días de salario por años de servicios.

5. Separación de trabajadores temporales.

Los trabajadores extraños al servicio de la Comisión que se ocupan en trabajos temporales eventuales o que vayan a cubrir faltas temporales del personal de planta, quedan separados de la Comisión al terminar sus trabajos contratados.

Cláusula 46.- Riesgos de trabajo.

8. Cuando el trabajador muera o quede total o permanentemente incapacitado a consecuencia de un riesgo de trabajo, la Comisión concederá una compensación de quince días de salario por cada año de servicios, independientemente de la indemnización a que se refiere esta cláusula, no se pagará dicha compensación cuando el trabajador opte por acogerse al beneficio de la jubilación en los términos -

que fija este contrato.

Cláusula 47. - Riesgos no profesionales.

5. Cuando el accidente o la enfermedad no profesionales - traigan como consecuencia la muerte del trabajador; la Comisión - entregará a los familiares inmediatos de aquel o a las personas - que dependan económicamente de él, el importe de treinta días de salario por cada año de servicios prestados a la Comisión. Para - este objeto, los trabajadores suscribirán una carta por triplicado - con intervención del Sindicato, en la que designen de una manera - clara y precisa a los beneficiarios del mismo, a quienes deberá - entregárseles la cantidad en cuestión. El original de la carta será entregado a la Comisión, el duplicado al Sindicato, y otro tanto lo conservará el trabajador interesado.

Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana.

Cláusula 17.- Indemnizaciones en reajustes por convenio.

Cuando el Sindicato hubiera reconocido la procedencia de -- las causas invocadas por la Comisión, los reajustes por convenio entre las partes, se verificarán mediante las indemnizaciones previstas en la tabla siguiente:

Antigüedad por años completos	Meses de salario	Días de salario por año completo de antigüedad.
Hasta 5	4	20
De más de 5 y hasta 10	4	25
De más de 10	4	30

Si al reanudarse las labores, los trabajadores optaran por su reposición en el empleo y el cincuenta por ciento del importe de la indemnización que hubieren recibido conforme a la tabla precedente -- fuere menor que el importe de los salarios que debieran cubrirseles durante el término de la suspensión, no perderán sus derechos de -- antigüedad. En los casos de reajustes derivados de conflictos de orden económico, la Comisión se obliga a otorgar a sus trabajadores treinta días de salario por cada año de servicios prestados.

Cuando el movimiento por razones de reajuste lesionen el -- salario del trabajador, la Comisión se compromete a nivelar el -- molumento al que venfa percibiendo dicho trabajador, hasta por un

período de ocho meses, y si durante este período el trabajador alcanza un puesto remunerado en igualdad de condiciones al que desempeñaba primitivamente, es decir, antes del reajuste, cesará la obligación de la Comisión para hacer la nivelación de referencia.

Cláusula 67.

Riesgos profesionales.

La Comisión y el Sindicato dan por reproducido el título noveno de la Ley, con las excepciones siguientes:

a) Muerte.

Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia inmediata la muerte del trabajador, la Comisión cubrirá a las personas que conforme a la Ley tengan derecho, una indemnización equivalente al importe de mil cuatrocientos veinte días de salario que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo, más dieciséis días de salario por cada año de servicios, así como el importe de ochenta y cinco días del mismo salario para gastos de funeral.

Cláusula 74.-

Prestaciones en caso de muerte natural.

Cuando algún trabajador fallezca de muerte natural o derivada de enfermedad o accidente no profesionales, la Comisión pagará a los beneficiarios que enseguida se precisan, una cantidad equivalente a treinta días de salario por cada año de servicios que el

trabajador haya prestado; para este efecto, se considerará como sa lario mínimo, el que rija en el lugar de descripción del trabajador, pero nunca será inferior a treinta y cinco pesos diarios.

Son legítimos beneficiarios de los trabajadores fallecidos -- los que estos hubiesen designado con tal carácter. A falta de designación, el pago se hará a las personas señaladas como beneficia-- rios de la ayuda mutualista que por defunción tiene establecida el Sindicato entre los integrantes de la mutualidad.

Cláusula 78:

Separación voluntaria.

Cuando un trabajador permanente se separe del servicio por su propia voluntad, sin que medie culpa o responsabilidad a su car go, a petición del Sindicato, la Comisión le entregará, siempre que espere a entregar su puesto al sustituto, una prestación equivalente al importe de los días de salario que correspondan conforme a la - tabla siguiente:

An tigüedad por años completos	Días de salario por cada año de servicios
De 5 a 8 años	10
De más de 8 y hasta 10	20
De más de 10	30

Para la procedencia de la prestación mencionada, se entien- de que los años de servicio deberán haber sido contínuos, y que el

trabajador haya dado aviso de su separación con una anticipación mínima de quince días. En ningún caso, el trabajador que vaya a separarse tendrá la obligación de esperar al sustituto por más de cuarenta y cinco días.

La Comisión no estará obligada a conceder las prestaciones que se consignan en esta cláusula cuando el número de trabajadores que quieran separarse durante cada año de vigencia de este contrato exceda de dos en cada departamento de Oficinas Nacionales o en cada centro de trabajo.

Cuando los trabajadores que deseen separarse tengan más de veinte años de servicios, no se aplicará esta limitación en el número.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

3.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. (7)

Capítulo III

Antigüedades.- Cláusula 8.

Para los efectos de este contrato, Petróleos Mexicanos reconoce la antigüedad de empresa de los trabajadores cuyos créditos fueron cedidos al Gobierno Federal, en cumplimiento de la cláusula 271 del Contrato Colectivo de Trabajo del 19 de mayo de 1942, mediante escritura número 12501 de fecha 28 de julio de 1944, volumen 171 - página 220 del Protocolo del Notario No. 27 de esta capital, Licenciado Rafael Castilla Castillo; cesión aceptada por el propio gobierno según las escrituras número 1542 de fecha 24 de agosto de 1944, volumen 48 del Protocolo del Licenciado Manuel Andrade, Notario No. 49 de Hacienda. Dicha antigüedad se computará sumando: la que corresponde a cada trabajador en la empresa a cuyo servicio se encuentra en la fecha de expropiación, incluyendo los servicios prestados a otras empresas de las que la expropiada haya sido causa-habiente, patrón sustituto, o que por otro título legal hubiere reconocido a dichos trabajadores, ya se trate de trabajos transitorios o de planta - con los periodos de tiempo laborados al servicio de Petróleos Mexicanos, con carácter de planta o transitorio, conforme a las reglas - consignadas en este capítulo.

En atención a que en los términos del artículo 10. transitorio del decreto del 8 de agosto de 1940, Petróleos Mexicanos quedó subrogada en las obligaciones contraídas por la Administración General de Petróleo Nacional, Petróleos Mexicanos, como patrón sustituto de ellas, conviene reconocer y reconocen las antigüedades -- que constan en los contratos de trabajo de los trabajadores que prestaron sus servicios a la A.G.P.N., y que ahora se encuentran al -- servicio de Petróleos Mexicanos, por virtud del decreto antes mencionado.

Para efectos exclusivos de la cláusula 48, el patrón se obliga a computar como tiempo doble al personal embarcado que prestó servicios en los buque-tanque de la flota de la Institución, el navegado durante la Segunda Guerra Mundial, en el lapso del año de -- 1942 a septiembre de 1945, en la inteligencia de que se entenderá como tiempo navegado el transcurrido desde el momento en que el buque-tanque salió del puerto hasta aquel en que entraba en puerto.

Exclusivamente para efectos de jubilación de los trabajadores marinos que laboran normal y permanentemente, los días de descanso semanal se les computará la mitad del número de esos días de descanso para incrementar su antigüedad.

Cláusula 11.

Los trabajadores despedidos o reajustados que hayan reci!

bido la indemnización correspondiente a su antigüedad de empresa conforme a este contrato, si regresaren al servicio del patrón y por alguna circunstancia posteriormente fueren nuevamente despedidos o reajustados, tendrán derecho a que su antigüedad, para los efectos de la indemnización correspondiente, se les compute a partir de la fecha de su reingreso.

Cláusula 12.

Si un trabajador no ha recibido las indemnizaciones que establece este contrato cuando haya sido reajustado, su antigüedad se computará, íntegra, con la excepción del tiempo que no haya laborado.

Cláusula 23.

En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar cada trabajador reajustado, tres meses de salario ordinario y el importe de veinte días por cada año de servicio, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días, y por fracciones menores, de seis meses pagará diez días.

Cláusula 24.

Por lo que toca a los casos en que los trabajadores acepten el descenso motivado por reajuste de personal, el patrón los indem-

nizará de acuerdo con la cláusula anterior tomando como base la diferencia que resulte entre el salario ordinario que disfrute el trabajador en su puesto y el salario ordinario que deberá percibir en el empleo a que desciende.

Las mismas bases para el pago de indemnización, serán tomadas en cuenta cuando el descenso de categoría se deba a la necesidad de reacomodar al trabajador.

Cláusula 25.

Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan), dentro de un plazo de diez días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia. Cuando el trabajador compute quince años de antigüedad como mínimo, además el patrón le compensará su antigüedad en los términos de la cláusula 23. Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total se efectúe.

Quando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 125-A de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizarlo con los noventa días de salario ordinarios a que se refiere el artículo 125-B de la misma Ley, más las prestaciones económicas que se deriven del presente contrato.

Cláusula 28.

Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y exija la indemnización económica correspondiente en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de tres meses de salario ordinario más veinte días por cada año de servicios prestados o fracciones mayores de seis meses, o diez días si la fracción fuere menor de seis meses, incrementándose dicha indemnización con un veinticinco por ciento, así como las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato, en la inteligencia de que mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que haya desempeñado.

CAPITULO III. -

Opiniones favorables y en contra del artículo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

1. Mario de la Cueva (8): La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa, para servir al través de ella a la economía nacional y al bienestar público. Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos, tiempo antes de que la legislación lo declarara expresamente. Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajador y la importancia de los contratos colectivos como instrumento de su superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero al defender su estabilidad, impuso a los empresarios, en los casos de separación injustificada, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero, ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave.

La Nueva Ley consignó su derecho en su artículo 158.- "Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa, a que se determine su antigüedad." No se encuentra en la Ley una definición del concepto trabajadores de planta, pero se les puede caracterizar diciendo que son los que desempeñan en forma permanente a lo largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada, los trabajos cuyo conjunto constituya la actividad normal de la empresa o establecimiento.

Por virtud de su reconocimiento legal, el derecho de antigüedad se convirtió en otra de las ideas-fuerza llamadas a complementar la transformación de la empresa, ya que piénsese en el problema de los ascensos, los trabajadores adquirieron un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario.

Al revisar la comisión redactora del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dio cuenta de que la función que la atribuía, era la de servir de sostén a otros principios, como es la estabilidad en el trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad. Pero hacía falta que produjera un efecto propio a fin de que brillara en todo su esplendor, en el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la "Prima de Antigüedad", una institución nueva -

que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo. Es cierto, se dijo asimismo en la comisión que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta, como la pensión de vejez, los años de trabajo, pero lo hace, y ésta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad, como explica la exposición de motivos, debe otorgarse por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo.

La nueva prestación consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de servicios, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece. Por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años, la prima ascenderá al salario de doscientos sesenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integre el día que se la pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la Ley de la misma manera que el problema de los riesgos de trabajo señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que en el Distrito Federal el monto máximo de la prima sea actualmente de sesenta y cuatro pesos. En consecuencia, si un trabajador obtiene un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reduce a aquella suma. En el futuro, al aumentar el

monto del salario mínimo la prima crecerá en la misma proporción. Vale la pena agregar que si bien estamos frente a un beneficio nuevo, su naturaleza es la misma que poseen la declaración de derechos y la Ley, esto es, nos encontramos colocados delante de un mínimo legal, por lo que los sindicatos obreros pueden plantear en los contratos colectivos al igual que para los riesgos de trabajo, la supresión del tope.

La prima debe pagarse en las cuatro hipótesis y de conformidad con las normas siguientes:

a) Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada, y cuando se separe por motivos imputables al empresario. En esta hipótesis la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

b) La tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador en cuya circunstancia la prima se entrega a los beneficiarios - cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa.

c) La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la Ley decretó que no se tendrfa derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años.

d) Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis toman su origen en la circunstancia de que las dos primeras, y por razones paralelas, en la tercera no puede aumentar la antigüedad - en tanto que en la cuarta, depende de la voluntad del trabajador. En vista de estas diferencias y a fin de evitar lo que se llama el ausentismo, se estableció un período mínimo para el retiro voluntario.

El artículo 5o. transitorio, que no figuraba en la iniciativa - presidencial, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que puede ser, bien la de ingreso a la empresa, bien la de vigencia de la Ley. Un párrafo - del dictamen de la Comisión de la Cámara de Diputados en que se dice que la primera solución implicaría una aplicación retroactiva, pero sin explicar el porqué, resulta confuso y, lo que es más, contradictorio con el texto aprobado.

El artículo contempla dos hipótesis y ofrece para cada una de ellas, una solución distinta. Para los casos de retiro voluntario dispone que si se efectúa en los tres primeros años, el trabajador tendrá derecho a doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario según su antigüedad, y el año en que se retire, pero añade que, - transcurrido ese término, se estará a lo dispuesto en el artículo - 162, precepto que se refiere a la antigüedad derivada del ingreso - a la empresa; por lo tanto, si un trabajador tenía diez años de -

antigüedad, al entrar en vigor la Ley y se retira cinco años después, tendrá derecho a quince primas, de conformidad con el texto del artículo transitorio. En cambio para los casos de separación del trabajador, el precepto previene que si se efectúa dentro del año siguiente a la vigencia de la Ley, recibirá el trabajador doce días de salario y se añade que, si la separación ocurre con posterioridad, la antigüedad se tomará en cuenta a partir de la vigencia de la Ley.

Nos encontramos ante dos soluciones legales distintas: una que considera como antigüedad de base para los casos de retiro voluntario, la fecha de ingreso a la empresa, y otra que se pronuncia por la vigencia de la Ley para los casos de separación del trabajo. Pensamos que contra la primera solución no puede aducirse el dictamen de la Comisión de diputados, en primer lugar porque la doctrina más generalizada acepta que las leyes poseen un valor objetivo independientemente del pensamiento subjetivo de quienes la proyectaron; en segundo lugar, porque las palabras de un dictamen no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa y, finalmente, porque no hay nada que demuestre que aquella opinión fue también el pensamiento de la Cámara de Senadores.

La solución de la Ley a la hipótesis del retiro voluntario no adolece del vicio de inconstitucionalidad. Tendría ese defecto si obligara a las empresas a pagar la prima a los trabajadores que -

se retiraron del trabajo antes de la vigencia de la Ley, pero no hay retroactividad si la norma se aplica únicamente a los que se retiren con posterioridad, porque entonces lo que hace la Ley es atribuir determinados efectos a un hecho que ocurre dentro de su vigencia. Y, por otra parte, la solución contraria sería una burla a los trabajadores que tienen actualmente una alta antigüedad, porque no podrían esperar que otra vez transcurrieran quince años, y, entraría, además, en contradicción con las reglamentaciones adoptadas en los contratos colectivos que sirvieron de modelo a la Ley.

Conviene expresar, para concluir, que la prima de antigüedad es independiente de cualquier otra prestación o indemnización a que tenga derecho el trabajador.

2.- Alberto Trueba Urbina (9)

Para la recta interpretación de ambos preceptos, y a efecto de impedir que se haga nugatorio el derecho a la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria del empleo, o por separación justificada del trabajador, o por despido justificado o injustificado del mismo, reproducimos a continuación nuestros comentarios que precisan las diversas situaciones jurídicas que originaría cualquier antinomia entre el texto de la Ley y el transitorio, y la teoría social del artículo 123, que, necesariamente, debe influir en la interpretación de los mismos. Al respecto, decimos lo siguiente:

Así como el artículo lo. transitorio estableció las fechas de vigencia de las primas por laborar en domingo, de vacaciones y aguinaldo, el artículo que se comenta también señala las fechas en que entrarán en vigor las primas de antigüedad por separación voluntaria del trabajador, por separación justificada o por despido.

1. Por separación voluntaria del trabajador:

a) tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, los trabajadores de diez a veinte años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos, - quince años de servicios, después de los dos años siguientes a

la fecha de la vigencia de la Ley; entrando en vigor este derecho, a partir del primero de mayo de 1972, de conformidad con lo prevenido en las fracciones II y IV del artículo que se comenta, debiéndose aplicar, por mandato del transitorio, el artículo 162 de la Ley.

b) Los que tengan más de veinte años de servicios, tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la Ley, o sea, a partir del primero de mayo de 1973, en atención a lo dispuesto en las fracciones III y IV del transitorio, que ordena a estar a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley.

2. Por separación justificada o despido del trabajador:

a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, cuando se separa justificadamente por despido con causa o arbitrario, conforme a la fracción III del artículo 162. Sin embargo, la fracción V del transitorio - que se comenta, dispone que la antigüedad del trabajador en el caso que se trata, comienza a correr a partir de la fecha en que - entre en vigor la Ley, o sea, desde el primero de mayo de 1970, evidente antinomia: las dos fracciones, I y III, del artículo 162, - establecen la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del artculo 5o. transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia-

de la Ley, o sea, desde el primero de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que - el transitorio desvirtúe el concepto de antigüedad, deben aplicarse - las fracciones I y III del artículo 162, que son normas más favora-bles al trabajador, de acuerdo con los principios del artículo 123 - constitucional, y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley.

b) Por otra parte, a la luz de la teoría social del artículo- 123 de la Constitución, también deben de aplicarse sobre el transitorio que se comenta, las fracciones I y III del artículo 162, a par- tir del 1.º de mayo de 1970, a los trabajadores que se separen -- con causa justificada o que sean despedidos con causa injusta o arbitrariamente, porque la idea de antigüedad en el artículo 123, no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el- trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en senti- do político frente a la teoría social mencionada. Asimismo, la an tigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima - de carácter reivindicatorio, en relación con el régimen de explota-ción por el hombre, desde la Colonia, y que aún subsiste hasta - nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, sustrae al trabajador de la alineación, recuperando insignificante parte de - la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce -- días de salario por cada año de servicios prestados.

Por tanto:

a) Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo, pagándoseles el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre que tengan más de quince años de servicios después de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea, -- desde el 1o. de mayo de 1972.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años, tendrán derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, después de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea, desde el 1o. de mayo de 1973.

Si los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo antes de que transcurran los términos de uno, dos y tres años, respectivamente, no tendrán derecho a la prima de antigüedad, sino -- tan solo a una compensación de doce, veinticuatro o treinta días de salario, según tengan una antigüedad de diez años, de diez a veinte o más de veinte años, al entrar en vigor la Ley.

b) Los trabajadores que se separen justificadamente o por -- despido con causa justa o arbitraria, tendrán derecho, a partir de la vigencia de la Ley, o sea, el 1o. de mayo de 1970, a reclamar en caso de retiro justificado o de despido injusto, las acciones co-

rrespondientes por el retiro o despido y, además, a la prima de an
tigüedad consistente en doce días de salario, por cada año de servi-
cios prestados, en la inteligencia de que si el despido es justificado,
no tendrán más derecho que a la prima de antigüedad.

También el artículo 162 contempla la posibilidad de que el -
trabajador muera antes de que haga el uso del derecho de separa---
ción voluntaria, en cuyo caso, los que dependan económicamente del
trabajador, tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad, inde
pendientemente de otras prestaciones legales o contractuales que ten
ga en su favor el trabajador fallecido, ya sea por riesgo de trabajo
o por cualquier otra causa.

Cualquier enmienda de este derecho de los trabajadores o de
otros, originará malestar entre los mismos, y podría causar el --
rompimiento de la paz social precipitando el inevitable cambio de -
las estructuras económicas y políticas en el devenir histórico.

3.- El Licenciado Armando Porraz y López (10), catedrático de la Universidad Autónoma de Puebla, dice en su Nueva Ley Federal del Trabajo:

La acepción en que está tomada la palabra "prima", es la de premio, que se otorga a los trabajadores en reconocimiento a sus servicios prestados; la exposición de motivos al respecto el artículo 162 acoge la 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 servicio. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa-justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se estableció una modalidad consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicio, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162, y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir -

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

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

Ahora bien, de la exégesis del artículo 162 y de sus fracciones, se desprenden las siguientes características de la prima de antigüedad:

a) Es un derecho en favor de los trabajadores, que nace a partir de los quince años de haber trabajado.

b) La prima consistirá en doce días de salario, por cada año de servicio.

c) El derecho a la prima es en favor a los trabajadores de planta y no de los eventuales.

d) La prima se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente, por causa justificada, y a los que sean despedidos de su empleo justificada o injustificadamente.

e) Esta prima de antigüedad será un derecho exigible por los trabajadores hasta 1985, tomándose como fecha el presente año de 1970. Afirman juristas, como Trueba Urbina, que para efectos del derecho a la prima debe tomarse como base la fecha en que entró a laborar el trabajador. Considero que no es correcto, pues ello equivaldría a dar efectos retroactivos a la Ley, violándose la 1a. parte del artículo 14 constitucional. Por lo demás, considero que no debe engañarse a los trabajadores.

f) Para determinar el monto del salario para efectos del pago de la prima, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 que determina que no podrá ser menor del mínimo, y el 486, que se refiere a la fijación de un salario máximo, disposición ésta que ciertamente, como afirma el citado autor, es anticonstitucional. En efecto del referido artículo 486, establece un salario máximo que de ninguna manera autoriza el artículo 123 constitucional.

Finalmente, considero que el factor tiempo es indispensable para que las empresas establezcan lo que en términos contables se llama reserva o fondo para primas de antigüedad. Situación contable y fiscal que requerirá arreglos con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Con un criterio de sistematicación e interpretación deben estudiarse conjuntamente los artículos 162 y el 5o. transitorio. La finalidad de esta última disposición es regular las situaciones que pueden presentarse respecto de la antigüedad de los trabajadores al entrar en vigor la presente Ley Federal del Trabajo.

Artículo 5o. transitorio.

Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor la presente Ley, se observarán las normas siguientes:

1. A los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Ahora bien, la aplicación ejemplificativa sería la siguiente: el trabajador que se separe voluntariamente entre el primero de mayo de 1970 y el treinta de abril de 1971, con una antigüedad de tres años, tendrá derecho a que se le paguen doce días de salario, pero si otro trabajador con la misma antigüedad se separa igualmente en forma voluntaria, dijéramos, el veinte de noviembre de 1971, no tendrá derecho a compensación alguna, situación esta última, que nos parece a todas luces injusta.

Fracción II. Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte, 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. Es decir, el trabajador que se separe voluntariamente con una antigüedad de cuatro años dentro del 1o. de mayo al 30 de abril de 1972, tendrá derecho a que se les paguen veinticuatro días de salarios.

Fracción III.- Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario. Es decir, el trabajador que se separe voluntariamente de su empleo el 1o. de mayo de 1973, tendrá derecho a treinta y seis días de salario.

Fracción IV. Transcurridos los términos que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto por el artículo 162. En esta situación, cuando un trabajador se separe voluntariamente con dieciocho años de servicios el 1o. de mayo de 1977, tendrá derecho a que se le paguen doce días por cada año de trabajo a partir del 1o. de mayo de 1970, o sean, ochenta y cuatro días de salarios.

Fracción V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salarios. Transcurrido el año, cualesquiera 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.

Respecto a los trabajadores que sean separados en contra de la voluntad de los mismos, suponiendo que dicha separación hubiese sido injustificada, además de las cantidades señaladas en los ejemplos anteriores, tendrán derecho a los tres meses de indemnización constitucional a partir, naturalmente, del primero de mayo de 1970. Si el despido fuese justificado, se le pagará al trabajador separado la cantidad que le corresponda, pero sin que se le pague la indemnización de tres meses, pues en la especie no tendrá derecho a ellos.

¿Será correcto hablar de "prima" a propósito de las cantidades señaladas en las fracciones de este artículo 5o. transitorio? Desde luego que no; ante lo manifestado en el dictamen sobre la Ley expuesto por la Cámara de Diputados: "Por razón de orden sugerimos que quede como artículo transitorio, el que se refiere a pago de primas de antigüedad mencionado 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 corresponda a cada trabajador en la empresa, se daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien con el carácter de prima de antigüedad que no procedería por la razón expuesta, sí se de a los trabajadores que se - separen de su empleo una compensación. Es principio de interpretación que en caso de duda debe irse a la exposición de motivos que haya tenido el legislador para dictar una ley, en tal o cual sentido - y en la especie no hay duda.

Pero si todo lo anterior no fuese suficiente a propósito de - las fracciones del artículo 5o. transitorio que, como se advierte, - sí ha dado motivo a interpretaciones varias, todavía tenemos lo siguiente: la fracción I de este artículo ofrece una doble interpretación.

a) Los trabajadores con una antigüedad menor de diez años al entrar en vigor la nueva Ley, tendrían derecho a que se les pagasen doce días de salarios, que correspondan a un total de esos nueve años y fracción. Esta interpretación nos parece muy estrecha, es decir, consideramos poco equitativa que, a nueve años y fracción de trabajos sólo les correspondan doce días de salario, pues sería una verdadera gratificación o compensación muy modesta.

b) La segunda interpretación sería la siguiente:

De acuerdo con lo ordenado por el artículo 162 en relación con lo dispuesto por esta fracción del transitorio, el derecho de los trabajadores a la prima de doce días por cada año está sujeto a que transcurran quince años, luego entonces, aparece evidente la contradicción, pues en el transitorio que comentamos no han transcurrido quince, sino sólo existen nueve años y fracción para que el trabajador tuviera derecho a una prima que fuera el resultado de multiplicar doce días de salario por nueve años y fracción.

La misma contradicción se advierte en la fracción II del referido transitorio.

Finalmente, deseo sencillamente equívocarme, mas, por otra parte, considero que no se debe engañar a los trabajadores, y el artículo transitorio que comentamos es perfectamente anticonstitucional, pues toda ley que crea derechos debe aplicarse al futuro en -- tal forma que no viole el principio jurídico consagrado en la primera parte del artículo 14 constitucional que afirma: a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores (11) dice en su Manual de Aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

Cuando se discutió por primera vez esta prima, se estimó que independientemente de la antigüedad, no creaba un derecho por sí misma. Era de aceptarse y se aceptaba que el trabajador que tuviera más de quince años de servicio en una empresa y quisiera separarse, recibiera una prima de doce días por cada año de ser vicios. Dicha prima era, en esta forma considerada, una especie de plusvalía, de salario diferido. Sin embargo, cuando el sector-empresarial se percató de que también existía la obligación de cu brir dicha prima a todos los trabajadores que se separaran con - justificación o injustificación de su despido, se estimó, que dicha prestación no se justificaba, sobre todo cuando se trataba de un - despido justificado, o por la comisión de un delito.

¿Quiénes tienen derecho a dicha prima?

1. Las personas que se separen voluntariamente, siempre y cuando tengan, cuando menos, una antigüedad de quince años.
2. Los trabajadores que se separen de su empleo, bien sea con causa justificada o sin ella.

En consecuencia de lo anterior, y aún cuando un trabajador incurra en algún delito, tendrá derecho a la prima de anti-
güedad.

De conformidad con el artículo 5o. transitorio que establece una "compensación" y no una "prima", tienen derecho a ella:

1. Las personas que tengan menos de diez años de antigüedad y se separen voluntariamente durante el primer año de vigencia de la Ley, tienen derecho a doce días de pago, lo que equivale al absurdo de que un trabajador con un día de antigüedad, que ya viniera prestando sus servicios con anterioridad al primero de mayo de 1970, se pueda retirar, durante el primer año de vigencia de la Ley, y tendrá derecho a doce días.

Pasado dicho año, el trabajador que tenga menos de diez años de antigüedad y se quiera retirar voluntariamente, tendrá que esperarse a cumplir los quince años de antigüedad para tener derecho a la prima.

2. Los que tengan más de diez o menos de veinte años y que se retiren durante los dos primeros años de vigencia de la Ley, tienen derecho a veinticuatro días de prima.

3. Los que tengan más de veinte años de antigüedad y se retiren durante los tres primeros años de vigencia de la Ley, - tendrán derecho a treinta y seis días.

El problema grande lo tendremos en 1980, cuando un trabajador que tenga diez años de servicios y cometa un delito, por ejemplo, que durante los diez años hubiera estando robando y lo - despidan, tendrá derecho a que le paguen cuatro meses de prima, o sea, una cantidad mayor que la que actualmente se le paga a un

trabajador que sea despedido injustificadamente de su trabajo.

En caso de muerte:

Si el trabajador tiene la antigüedad que se refieren los puntos uno, dos y tres, tendrán los familiares derecho a que se les paguen los días que les correspondan, es decir, doce días, si tenía menos de diez años prestando servicios; veinticuatro días, si tenía más de diez años y menos de veinte, o treinta y seis días si el trabajador fallecido tenía más de veinte años de trabajar en la empresa. Transcurridos dichos términos, cualquiera que hubiere sido la antigüedad del trabajador, se pagarán doce días de salario -- por cada año de servicios, contados a partir del primero de mayo, 1970.

Monto del salario: la cantidad que se tome en cuenta como base para el pago de la prima no podrá ser inferior al salario mínimo general de la localidad que corresponda. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica en la que se encuentre el lugar de prestación del trabajo, se considerará esta cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de la que se trabaja es inferior a cincuenta pesos moneda nacional, se con

siderará esta cantidad como salario máximo.

¿Desde cuándo empieza a pagar dicha prima?

El pago de dicha prima empieza a correr indudablemente, a partir de la vigencia de la Ley, o sea, el primero de mayo de 1970, ya que, por razones obvias y legales no podfa habersele dado efectos retroactivos, pues por una parte se violaría el artículo 14 constitucional sancionándose a patrones que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por tal motivo tuvieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, porque no tenían dichos patrones constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas en virtud de que no existía dicha obligación legal.

En el dictamen de primera lectura de la iniciativa de la Ley ante la Cámara de Diputados, el treinta de octubre de 1969, al hablarse del artículo 5o. transitorio, textualmente se expresa lo siguiente: 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.

Por otra parte, el último párrafo de la fracción V del citado artículo 5o. transitorio, a la letra dice: Transcurrido el año, cualesquiera 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.

Algunos 'especialistas' han querido interpretar a su manera la fracción I del artículo 5o. transitorio, que establece que los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo "dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley", tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, en el sentido de que "dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley" debe computarse a partir del primero de mayo de 1971, lo cual ni lógica ni gramaticalmente es correcto, resultando obvio que la intención del legislador es en relación con los trabajadores que se separen voluntariamente a partir del primero de mayo de 1970 y no de 1971.

Para los efectos de cómputo se toma en cuenta la antigüedad desde la fecha en que el trabajador inició sus servicios en la empresa. Ejemplo: un trabajador empezó a trabajar en una empresa en 1960. En el año de 1975, se puede retirar voluntariamente porque ya cumplió quince años de servicios, pero sólo tendrá derecho a que se le paguen cinco años de servicios, es decir, el pago se hace a partir de 1970.

El propio Dr. Cavazos dirigió una carta de consulta al H. Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a la letra dice:

"Baltasar Cavazos Flores, en mi carácter de Jefe del Departamento Legal de la Confederación Patronal de la República Mexicana, con todo respeto me permito hacer las siguientes consultas:

¿Desde cuándo se debe pagar la prima de antigüedad? ¿Tiene efectos retroactivos o siempre debe pagarse a partir del 1o. de mayo de 1970?

Por lo que hace a la antigüedad del trabajador. ¿opera ésta - desde la fecha de su ingreso o bien tiene que esperarse hasta 1985 para retirarse voluntariamente?"

Dicha carta recibió una contestación por parte del Jefe del Departamento Jurídico, Sección Consultas, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Lic. Raúl Merino Ramos, que a la letra - dice:

"En relación con la consulta formulada por usted, sobre la prima de retiro voluntario y la antigüedad de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo vigente, me es grato informar a usted que, a juicio de este Departamento, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los trabajadores que estaban prestando sus servicios a una empresa el día 1o. de mayo del presente año (se refiere a 1970), será aplicable el artículo 5o. transitorio, y transcurridos los plazos señalados en sus fracciones I, II, y III, se estará a lo dispuesto por el mencionado artículo 162.

Por lo que hace a la antigüedad de los trabajadores, el artículo 158 de la Ley Laboral, establece que los trabajadores de planta y los que sin tener ese carácter, presten servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales, y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho a que se determine su antigüedad por una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón.

Lo anteriormente expuesto es una opinión de carácter doctrinal, supeditada, en todo caso, a lo que en definitiva pudieran resolver los tribunales competentes del trabajo en caso concreto.

CAPITULO IV

Tesis sobre la Prima de Antigüedad.

1.- Problemática y definición.

La prima de antigüedad, como lo hemos demostrado a través de este trabajo, en verdad encierra un gran problema, problema - que se ha de presentar todos los días en nuestro gran mundo, los - intereses creados o por crear.

Veamos lo que dijeron los autores, démosle algo nuevo al - trabajador, algo que pueda hacerlo sentirse satisfecho y seguro pa- ra el caso de un retiro por la causa de que fuere de su trabajo, o la tranquilidad de su familia, en el caso de su muerte. La Ley, en general, no ha sido mala, ninguna ley lo es, menos ésta que es pro- teccionista de una clase; idea que se tuvo desde 1917, con el artícu- lo 123 constitucional y, a partir de 1931, con la Ley Reglamentaria. En 1969 se discute una Ley (que llamaríamos propiamente reformas- a la anterior); en 1970, entra en vigor, y qué ha pasado: el autor di- jo, alguien sugirió, y el legislador no cambió sino únicamente hizo - el favor de enredar lo suficiente para que el trabajador, en el mo- mento oportuno, tenga que ocurrir al abogado más brillante de Méxi- co para solucionar su problema, porque, seguramente, los demás es- tamos demasiado grises para solucionar situaciones de tanto fondo y tanta interpretación.

Es interesante la carrera de Licenciado en Derecho, es mucho más importante lo que ella encierra, hablando de su vida práctica; pero sinceramente he de decir que mientras el legislador se dedique a oír las voces que no debe, y mientras este mismo --salvo honrosísimas excepciones-- no sea la persona suficientemente preparada para resolver una cuestión de tanto fondo, estaremos sujetos los que nos dedicamos a esto, y sobre todo los nuevos, si no a perder negocios, por lo menos, y con toda seguridad y por decencia, a ni siquiera llevarlos.

Se ha hablado en este mismo trabajo que será necesario que nuestro máximo tribunal resuelva algunas de estas cuestiones de interpretación para formar la jurisprudencia necesaria del caso. Para llegar a eso tendrán que pasar algunos años, porque siempre cuesta tiempo y trabajo llegar a la Corte en asuntos de cualquier índole. Varios autores han hablado, como ya lo hemos dejado también debidamente asentado, sobre la correcta interpretación a este solo artículo,, de cuatro uno está de acuerdo en todo lo que concierne positivamente al trabajador. Puedo estar equivocado, al inclinarme quizá sin miedo o quizá con aprehensión hacia el trabajador, y llegado el caso, mientras la sociedad no absorba moralmente mi conciencia, estoy díspuesto a ganar un asunto de esta naturaleza.

Pero ¿qué necesidad real tuvo el legislador para hacer de una

institución comprensible, una ley del todo oscura, perjudicando al máximo al trabajador? ¿Por qué nuestro país tiene siempre que estar su jeto a algo que no es una realidad moderna? y, por último ¿cuándo se expedirá una Ley semejante a nuestra Constitución, no en contenido sino en perfección?

Las anteriores son interrogantes que yo debería resolver, y para ello tendría que cambiar normas de vida y trabajo, vivir la vida política del México nuestro; pero ¿qué pasará si eso llegase a su ceder? que mi conciencia y forma de pensar no funcionarían ya como funciona la de un joven recién egresado de la Universidad sino como un ente que se ha tenido que meter de lleno a los problemas de la vida diaria, resolviéndolos que a cada paso se presentan tanto personales como de trabajo. Hay una gran necesidad para subsistir, y yo quiero hacerlo.

El estudiante (y no hablo del 'borrego' que se deja llevar por intereses ajenos a su forma de ser, sino de aquel que es verdaderamente responsable de sus actos), piensa muy bien cuando es joven; pero siempre tiende a cambiar -la vida lo cambia. Es estudioso del derecho, aquel que dedica su vida a la verdadera investigación, logra hacer lo que he intentado plantear; pero es necesario decir, que no todos lo podemos hacer, bien por motivos de índole personal --- --llamémosle subsistencia-- o bien por el mero gusto de hacer las cosas. La primera casi siempre es necesario para que la segunda de las formas se origine.

En la problemática planteada, a fuer de ser sincero, yo, en realidad, no he resuelto ningún problema, pero debo decir nuevamente y por lo menos, que censuro definitivamente a aquellas personas que se dedican a entorpecer la labor de los que verdaderamente tienen vocación y que lo han demostrado a través del tiempo.

El Maestro Trueba Urbina, con el saber que lo caracteriza, critica a la Nueva Ley Federal del Trabajo en sus comentarios a la misma (en la edición que, creo, compramos todos, pues la expende una importante casa editorial), sinceramente es de mi mayor admiración: con la humildad del caso ver cómo ataca muchas cuestiones ¿Cuál será la razón por la cual no le hacen caso? porque si hay alguien que sabe, es él.

El Maestro de la Cueva, cada miércoles tiene una editorial en el periódico "Excélsior" sobre Derecho del Trabajo. En especial y al principio, sus comentarios eran sobre la Nueva Ley Federal del Trabajo. De él no podemos decir que sea valiente sino posiblemente algo más: es el autor, sabe, lo ha demostrado a través de muchos años de trabajo y esfuerzo en el estudio de esta materia-- ¿por qué no le hacen caso?

Sobre el Maestro Cavazos, con el gran respeto que me merece, no puedo opinar igual, porque va en contra de mis ideas; pero como punto a su favor diré que, por y con la representación que tiene, sabe defender su posición.

Tres grandes autores, dos a favor y uno en contra, y a ninguno de ellos lo han llevado a la Tribuna de la Cámara; han llegado a ella sus papeles, pero no ellos ¿Por qué?

Ya hemos mencionado en este trabajo que el legislador y autor son entes diferentes, legalmente hablando es posible y lógico; realmente hablando, con la realidad de México, nunca debería suceder así; el legislador no es sincero, ni consigo mismo ni con el pueblo a quien representa.

Definición de la Prima de Antigüedad.

El Maestro Trueba Urbina, en su Nuevo Derecho del Trabajo, dice que: Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. Y al hablar de derecho social dice: El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicar a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Vemos definitivamente en estas definiciones la pugna que existe entre capital y trabajo, entre iniciativa privada y obrero, entre ricos y pobres; es normal que debe de haber pugna, ya que el rico siempre cuidará de sus intereses por sí y por interpósitas personas,

lo triste del caso es que nos están enseñando que esas interpósitas personas son los legisladores: ni es justo para el obrero, ni es -- bueno para el país, que los intereses estén por encima del Dere-- cho; pero me atreveré a dar una definición de la prima de antigüedad, tomando un poco de lo ya dicho y otro tanto del Maestro Trueba:

La prima de antigüedad es una institución creada exclusiva-- mente para el trabajador, en mérito a sus esfuerzos y servicios - durante los años de estancia en un empleo, que nace como derecho del trabajador al contratarse con una empresa, y termina con su - renuncia, despido justificado o injustificado, y la muerte.

Es definitivo, según lo anotaremos más adelante, que este derecho no oye de limitaciones al salario ni de determinada anti-- güedad menor a la real, o sea, que a palabras necias oídos sor-- dos. El trabajador tiene derecho a la prima de antigüedad de con-- formidad con su salario real y no con el salario límite que pone - la Ley; para esclarecer esta cuestión, diremos que el salario no - tiene límite, lo que tiene límite es la capacidad, y la norma de - Ley a salario igual trabajo igual. Es decir, un trabajador tiene - un límite: la de su mucha o poca capacidad. Si es mucha, su salario lo será, y si es poca, en sentido inverso, también su sala-- rario lo será. Tiene nuevamente el legislador derecho a atentar contra el espíritu del artículo 123 y contra el digno esfuerzo de un - trabajador al superarse?

2. Estudio comparativo del artículo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y los Contratos Colectivos de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, y Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.

Casos exclusivos de indemnización por renuncia voluntaria.

La prima de antigüedad consiste en nuestra Ley, en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, después de 15 años de antigüedad.

En la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. es el equivalente de 3 1/3 días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que correspondan a su tiempo de servicios. (Esto hace que anualmente si fuere el caso, se convierta en diecisiete días).

En la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana, consiste en de 5 a 8 años de antigüedad (años completos) 10 días de salario por cada año de servicios. De más de 8 y hasta 10 años, 20 días de salario por año, y de más de 10 años de servicio, 30 días de salario por años de servicios.

En Petróleos Mexicanos si el trabajador computa como mínimo 15 años de antigüedad, tendrá derecho a una indemnización

por antigüedad consistente en el importe de tres meses de salario y 20 días más por cada año de servicios prestados.

En la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, es después de 3 años de servicios y hasta 10 años, 30 días de salario. De once años de servicios en adelante, 30 días de salario por cada año de servicios prestados.

El único contrato que no pone como requisito determinante la antigüedad, es el de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y desde luego los dos más ventajosos cuando ya se habla de más de quince años de antigüedad, son los que tiene celebrados la Comisión Federal de Electricidad, ambos con 30 días de salario por cada año de servicios prestados después de 10 años de antigüedad.

En virtud de las normas de aplicación favorables a los trabajadores cuando se expidan leyes nuevas, es menester aclarar para los contratos colectivos mencionados, y en virtud de que -- constitucionalmente se tiene derecho, que los trabajadores que no reúnan el mínimo de antigüedad requerido, y según el artículo 5o transitorio, tendrán derecho a una prima de antigüedad, transcurridos los plazos de dicho artículo, consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados, casos concretos de la Comisión Federal de Electricidad en sus dos contratos, de Pe

tróleos Mexicanos, y a la iniciativa privada que ya se mencionará.

Indemnización por antigüedad en caso de muerte.

El artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en su fracción V, dice que la prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados, se pagará a los beneficiarios cualquiera que haya sido la antigüedad del trabajador, desapareciendo aquí la condición de una antigüedad mínima de 15 años.

En el Contrato Colectivo de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, S.A., según la cláusula 62, dicha indemnización será el importe de 3 1/3 días del salario base por bimestre trabajado.

En el Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, y la Comisión Federal de Electricidad, tiene en su cláusula 47 fracción VIII la compensación por antigüedad en caso de muerte, cuyo importe es de 15 días de salario por año trabajado. En su cláusula 47 fracción V, que habla de los riesgos no profesionales da una indemnización única de 30 días de salario por cada año de servicios. En ninguno de estos casos, esos contratos fijan una antigüedad como mínimo de años trabajados.

En el Contrato Colectivo del Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana, y la Comisión Federal de Electricidad, dice en su cláusula 74, que habla de muerte natural, que la Comisión pagará una prima consistente en el importe de 30 días de salario por cada año de servicios prestados, haciendo la salvedad que si el salario mínimo de la región fuere inferior a \$35.00, se pagarán estos en lugar de dicho mínimo.

En Petróleos Mexicanos tiene, según su cláusula 147 la de 20 días de salario por año trabajado, por concepto de muerte.

Cabe hacer mención que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los Contratos Colectivos mencionados, existe, además, la indemnización en caso de muerte que se otorga a los beneficiarios por accidentes de trabajo, riesgos profesionales o, en resumen, el nombre que tome según el contrato, pero que no se mencionan aquí por no ser materia del tema.

Indemnización por despido justificado o injustificado.

Según la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, será necesario computar 15 años de servicios para que proceda esta indemnización, haya o no justificación en el despido, y después que pasen los términos del artículo 5o. transitorio.

La Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., en su cláusula

sula 37 de la misma taxativa diciendo que en todo caso de despido o separación cualquiera que sea la causa, se cubrirá entre otros la prima de antigüedad, o como ellos lo llaman, la compensación por antigüedad como ya quedó dicho, o sea, el 3 1/3 de días por bimestre trabajado.

En la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, menciona - en primer lugar, la exclusión donde dice que la Comisión no tiene responsabilidad alguna; entre paréntesis diremos que, según - la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya la tiene con 12 días por - año. Menciona también la de separación por modificaciones, aditamentos, o nuevos sistemas de trabajo, compensando con una cantidad equivalente a 120 días de salario más 35 por años de servicios (podemos entender que aui, además de cubrir los 3 meses y 20 días por año que marca la Ley Laboral, incluyó la prima o -- compensación por antigüedad).

Con la misma Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana habla de dos casos, el de reajustes por convenio donde da tres pautas diferentes sin empezar en menos de un año donde estaremos en el caso anterior, además de la de 30 días por años trabajados sin dar antigüedad, en conflictos de orden - económico.

En Petróleos Mexicanos se habla de la separación sin causa justificada, obligándose el patrón a liquidar al trabajador a razón de tres meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados; en este caso, volvemos a lo ordenado por la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, debiendo incluirse los 12 días por año de servicios.

3. Normas de aplicación del artículo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El artículo 162 fracción III, menciona dos hipótesis: la del pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, siempre que se computen 15 años de servicios como mínimo de antigüedad, situación que debemos decir con franqueza, es clara; pero lo que no es admisible, es la de las fracciones I y II del artículo 5o. transitorio, que se dedica a proteger a trabajadores con antigüedad menor a la de la pauta, o sea, 15 años; pero ya que dicho artículo — lo mencionó y como una prestación de una Ley Federal, no se puede poner y quitar sin agragar una mejor, se deberá entender para el futuro, que cualquier trabajador con cualquier antigüedad, tiene derecho a 12 días de salario por renuncia voluntaria, siempre que no estemos en el caso concreto de 15 años de antigüedad como mínimo, después de que de pleno derecho haya entrado en vigor esta parte del artículo.

Es necesario aclarar que el legislador, siguiendo, o bien algunos intereses, o bien por falta de conocimientos, no respetó — lo que brillantemente habían hecho los autores de esta Ley, y quiso dar una pauga que en lugar de solucionar vino a revolver completamente la clara interpretación que con el puro texto del artículo 162 existía.

Le segunda hipótesis es la de la liquidación al trabajador in dependientemente de su antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados en el caso de despido justificado o injustificado, hipótesis también bastante clara, ya que para este caso no es menester la antigüedad de 15 años que abarcó la primera hipótesis. Pero la fracción V del artículo 5o. transitorio vuelve a dar una pauta equivocada, ya que dice que la antigüedad empezará a -- computarse a partir del año siguiente al que entre en vigor la Ley, y en virtud de que este precepto atenta definitivamente contra los - intereses de los trabajadores, intereses que se han venido creando con el desarrollo de su trabajo, durante los años de laborar en empresas, diremos que se deberá estar a la fracción o artículo que - beneficie al trabajador, caso de la fracción III del artículo 162 y - no de la V del 5o. transitorio.

Es menester aclarar que las opiniones a este respecto son encontradas, y como actualmente no existen soluciones de nuestro más alto tribunal, será cuestión de esperar a tener resuelto alguno de estos casos y, en definitiva, formar la jurisprudencia del - caso.

Entre las opiniones vertidas en este mismo trabajo, se encuentra la del doctor Cavazos, que además de haber puesto su - muy respetable opinión, transcribimos una carta que él, a su vez mencionó en su libro, dirigida a la Secretaría del Trabajo y Pre-

visión Social con consultas a este respecto, habiéndole contestado la Secretaría según se desprende de la misma, con ciertas evasivas al respecto, esperando el fallo definitivo en el caso concreto que se presente.

En conclusión y comentando los artículos descritos, diremos que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de 12 días de salario por año trabajado. Dicho salario no será el tope que marcan los artículos 485 y 486 ya que son definitivamente Inconstitucionales, porque nunca será permisible ponerle tope a lo que ya tenía un valor o precio mayor, sino que el salario, en todo momento, deberá ser el real y no para el máximo el doble del mínimo de la zona. Ahora bien, esta prima se pagará a los trabajadores que decidan renunciar a su empleo voluntariamente de conformidad con las normas siguientes:

1. Dentro del año siguiente al que entre en vigor esta Ley si su antigüedad es menor de diez años, 12 días de salarios.

2. Dentro de los dos años siguientes a los que entre en vigor esta Ley si su antigüedad es de 10 a veinte años, 24 días de salario.

3. Dentro de los 3 años siguientes a los que entre en vigor esta Ley, si su antigüedad es de más de 20 años, 36 días de salario.

SECRETARÍA DE TRABAJO
E. N. A. M.

4. A partir del tercer año de vigencia de la Ley, o sea, a partir del 1o. de mayo de 1972, si la antigüedad es mayor a 15 años, 12 días de salario por año trabajado, considerando al trabajador con su antigüedad íntegra, y desde luego, que no haya empezado a correr su antigüedad el 1o. de mayo de 1970.

5. Cumplidos los plazos anotados y no llenando el requisito de 15 años de antigüedad, sino con cualquier antigüedad, 12 días netos al trabajador que se retire voluntariamente de su empleo.

A los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, de conformidad con las normas siguientes:

a) A los trabajadores que sean separados de su empleo durante el primer año de vigencia de la Ley, 12 días de salario.

b) A los trabajadores que sean separados de su empleo -- después de cumplido el plazo del párrafo anterior, 12 días de salario por año trabajado, respetando íntegramente su antigüedad - desde su inicio con la empresa o trabajo desempeñado y no el - de vigor de la Ley.

Para el pago de la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario, se estará exactamente a los incisos de la fracción IV del artículo que se comenta.

En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda según su antigüedad, se pagará a las personas que se mencion

naron en el artículo 501 a razón de 12 días de salario por año --
trabajado, sin importar la antigüedad del trabajador. No existe --
tampoco en este caso el límite de salario, como no lo existe en
ninguno de los casos mencionados.

Y por último, la prima de antigüedad, según el caso, se --
liquidará al trabajador independientemente de cualquier otra presta
ción.

Los comentarios anteriores cambian tres veces la letra de
la Ley, ignoramos la razón que tuvo el legislador, pero procesal-
mente y "bien defendido" el trabajador podrá hacer valer sus de--
rechos a este respecto.

CONCLUSIONES

Esta última parte de mi trabajo será propiamente un resumen detallado de cada capítulo, iniciándose por el prólogo y terminando con lo que considero será mi aportación que, posiblemente, se vea pequeña, pero que para obtenerla hube de hacer todo el estudio como aparece en todo el trabajo.

En el prólogo menciono las razones de mi conocimiento hacia esta materia, y en especial hacia el artículo 162 y 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el por qué de su estudio, y el por qué de haberme coadyuvado de los contratos colectivos de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., Petróleos Mexicanos y Comisión Federal de Electricidad.

Fundamento importante de este apartado, considero que es la mención de que éste no es un trabajo de tipo social, pero, sin embargo, tanto la Nueva Ley Federal del Trabajo, y desde luego, nuestra carta magna, protege en forma casi absoluta al trabajador; razón por la que en el capítulo V de este trabajo, al dar las normas de aplicación, la inclinación en protección del trabajador es también absoluta.

Mencioné que la Ley es justa e injusta a la vez, afirmo que esto no es una incongruencia, ya que ni todos los patronos abusan del trabajador, ni estos son lo que el espíritu de la Ley quisieran -

que fueran, pero como ya está dicho, para los primeros, en la ma yoría de los casos, la solución será de pesos y centavos, y para el trabajador, casi siempre también de situaciones críticas.

Por último, expreso mi más grande admiración a quienes tu vieron el valor de hacer esta Ley, y en especial esta nueva insti tución, y mi censura humilde pero definitiva a los legisladores que hicieron o agregaron el artículo 5o. transitorio, por ser éste lo -- que vino a formar lo que se ha dado en llamar, lagunas de la Ley, o leyes oscuras para su interpretación. Menciono autores y legis-- ladores, por separado, ya que sabido es, sobre todo en este caso, - que el autor de la Ley no fue legislador, y sí el de este artículo 5o transitorio.

Capítulo I. Antecedentes históricos.

Este apartado posiblemente se haya puesto de mero trámite, ya que no existen antecedentes históricos sobre esta institución, y los contratos colectivos de cuyos correlativos son los antecedentes, no son lo suficientemente antiguos para considerarlos historia en - sentido amplio.

Entiendo que en sentido estricto se me podrá rebatir esta - cuestión, pero me concreté a pensar que si ni siquiera nuestra --- Constitución consignó en ninguno de sus apartados a esta insti-- tución, y eso representa únicamente cincuenta y cuatro años, no hay de donde tener base para antecedentes históricos.

Se menciona como algo que pudo haber sido antecedente el seguro de vida del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado, que no tiene parecido alguno con nuestra prima de antigüedad pero que en principio se había pensado se pondría en lugar de ésta, arguyendo que no se puso dicho seguro de vida ya que la prima de antigüedad en sí lo es porque uno de los apartados del artículo 162 menciona el pago de la prima en caso de muerte además de los artículos específicos para el pago de indemnización.

Capítulo II. Legislación.

Este tema se concreta exclusivamente a mencionar los artículos de la Nueva Ley Federal del Trabajo que tienen relación con la prima de antigüedad e igualmente sus correlativos en los contratos colectivos ya mencionados.

Capítulo III.

El Maestro Mario de la Cueva, desde luego emite su opinión en favor del trabajador, con la salvedad del salario tope que considera que así debe ser, no arguyéndole inconstitucionalidad al respecto. Está, desde luego, de acuerdo en que la antigüedad del trabajador debe considerársele íntegra y no la de la vigencia de la Ley, diciendo por último que esta prestación es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el trabajador.

El maestro Alberto Trueba Urbina, inclina también sus -

opiniones definitivamente en protección del trabajador, es decir, las normas existentes; se aplicarán las favorables en beneficio del trabajador, no menciona en el apartado de este artículo lo referente al salario tope, pero lo hace en sus comentarios de los artículos 485 y 486, aduciendo desde luego de Inconstitucionales.

El licenciado Armando Porraz y López, dice que la razón de haber puesto una antigüedad como mínimo de 15 años, como requisito para el retiro voluntario, lo fue la deserción que se crearía en caso contrario; dice, además, que el fundamento del artículo en cuestión es completamente diferente al que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social. Dice que esta prima es un derecho que será exigible hasta 1985, ya que no debe darse efectos retroactivos a esta Ley, considerando que no es justo engañar a los trabajadores.

Dice, y está de acuerdo con el Maestro Trueba, en que el salario máximo o tope es definitivamente inconstitucional.

Está de acuerdo en que los trabajadores con menor antigüedad a los 15 años señalados por la Ley, y que se separen voluntariamente de su empleo, reciban como prima o compensación 12 días de salario netos después de que haya entrado en plena vigencia esta Ley.

Opina el Lic. Porráz que el artículo 5o. transitorio es inconstitucional, diciendo que la primera parte del artículo 14 constitucional afirma que: a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna; pues toda ley que crea derechos debe aplicarse al futuro.

El doctor Baltasar Cavazos Flores menciona, en primer término, las objeciones que el sector empresarial puso, ya que dicha prestación no se justificaba, menciona al artículo 5o. transitorio como una institución diferente porque en éste se cambió la palabra 'prima' a la de 'compensación', y que, por ejemplo, a un trabajador en 1980, se tendría que liquidar cuatro meses de salario. Habla de la antigüedad del trabajador que deberá computársele a partir del 1o. de mayo de 1970, y dice que el salario máximo base para la liquidación será el que marcan los artículos 485 y 486.

Además, aduce que los patrones no tenían constituidas reservas para el pago de la prima, por lo que será menester pagarle desde el 1o. de mayo de 1970, dando como ejemplo que un trabajador que entró en una empresa en 1960, y se retira en 1975, ha cumplido con el requisito de 15 años de antigüedad, y su liquidación se hará contando únicamente cinco años de vigencia de la Ley, por lo que tendrá derecho únicamente a 60 días de salario.

Capítulo IV.

Su título es Tesis sobre la prima de antigüedad; en su punto primero se ataca la problemática y definición:

Diremos que la problemática del artículo 162 y 5o. transitorio es bien clara, pero no por eso menos grave. El autor, con años de trabajo y esfuerzo, ha logrado superarse en el aspecto científico. Hace, si no su obra maestra, un verdadero estudio o un tratado -por decirlo así-. Lo expone y lo plantea, llega a aprobación y se lo aprueban. Pero -y es el gran pero de la cuestión- ha sufrido ya graves modificaciones que afectan no sólo al Derecho -- del trabajador, sino a su abogado también; cómo habrá de interpretar éste lo que es una incongruencia; un abogado tiene que ser estudioso del Derecho y, por ende, leer a diferentes autores. Ya quedó anotado lo que opinan los autores, los tratadistas de la materia. No están de acuerdo en nada o casi. El abogado sigue con su problema, si es un abogado general, verá que en cualquier rama tiene leyes oscuras, eterno problema de México, por culpa de sus legisladores. Ahora que si es un abogado que sólo se dedica a asuntos de índole laboral, habrá que averiguar primero, para quién va a trabajar, para normar su criterio o, más bien, habituarlo. Se tiene que desprender de su conciencia y seguir los intereses de su representación, porque por eso es profesionalista, y tiene ética. Una vez que esto haya sucedido, irá sorteando los problemas como nae

por sea posible, para salvar a su representación.

Al principio de este trabajo, dije que ésta no sería una tesis de carácter social. Pero en este capítulo, francamente he demostrado tener una inclinación. También dije por qué tenía dicha inclinación. El recién egresado de la Universidad tiene conciencia. Lo dije claramente, no el borrego, el estudiante verdaderamente responsable de sus actos es un individuo consciente, al que la vida lo va a tratar mal por norma. A esto no le pude dar una verdadera solución.

Mi inclinación de protección franca al trabajador, es injusta en algunos casos, pero esto también ya se mencionó. El patrón soluciona sus problemas -en algunos casos- con dinero; el trabajador, con situaciones en verdad críticas.

Nos hemos preguntado muchos de nosotros, por qué los legisladores cambian la letra de los que saben, con sus honrosísimas excepciones. Es difícil que el legislador sepa. Habrá quien haya dicho que tiene otros problemas, estoy de acuerdo, pero en la Cámara, esos no deben existir.

Porqué sólo un grupo de gentes puede ser valiente y a estos no se les hace caso, como ejemplos, los maestros Trueba y De la Cueva. No es justo que personas que saben no sean oídas. El crear leyes oscuras, no va con el progreso del país, únicamente va con lo que México era antes, no ahora.

En este capítulo se habla también de la definición de Prima de Antigüedad diciendo que es "una institución creada exclusivamente para el trabajador en mérito a sus esfuerzos y servicios durante los años de estancia en su empleo, que nace como derecho al trabajador al contratarse en una empresa, y termina con su renuncia, despidos justificados o injustificados, y la muerte". Y después de darla dijimos que el trabajador tiene derecho en caso de indemnización a percibir la prima de antigüedad, con la verdadera antigüedad que tenga en una empresa, y no con la que el legislador o algunos tratadistas trataron de darle, o sea, la de la vigencia de la Ley. Se habló también del derecho que tiene el trabajador por su mejor capacidad, y al efecto se dijo como lo dice la propia Ley, - que a salario igual trabajo igual, y nunca tendrá los mismos derechos aquel que tiene menos salario, como el ejemplo ahí puesto.

En el punto número 2 se hizo el estudio comparativo de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 162 y 5o. transitorio, con los contratos colectivos de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. Al efecto se vio que la prima de antigüedad tiene su verdadero nacimiento no nada más en los autores de que ya se habló, sino que, además, en los contratos colectivos mencionados, la prima de antigüedad ha tomado algo de cada uno de estos contratos, para beneficio del trabajador. Desde luego que no siempre tomó lo mejor, eso es comprensible. Estos contratos colectivos demuestran muchos años de lucha entre un sindicato y una empresa, y los logros que --

los primeros han obtenido para sus trabajadores, tiene mucha lógica el pensar que no se iban a dar todos los beneficios de una buena vez al trabajador particular. Este ya ha sido un golpe duro para la iniciativa privada.

El punto tercero de este capítulo da las normas que aparecen en el artículo 162 y 5o. transitorio. Textualmente dice:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de 12 días de salario por año trabajado, dicho salario no será el tope que marcan los artículos 485 y 486, ya que son definitivamente inconstitucionales, porque nunca será permisible ponerle tope a lo que ya tenía un valor o precio mayor, sino que el salario, en todo momento, deberá ser el real y no para el máximo el doble del mínimo de la zona. Ahora bien, esta prima se pagará a los trabajadores que decidan renunciar a su empleo voluntariamente de conformidad con las normas siguientes:

a) Dentro del año siguiente al que entre en vigor esta Ley, si su antigüedad es menor de 10 años, 12 días de salario.

b) dentro de los tres años siguientes a los que entre en vigor esta ley, si su antigüedad es de 10 a 20 años, 24 días de salario.

c) Dentro de los 3 años siguientes a los que entre en vigor esta ley, si su antigüedad es de más de 20 años, 36 días de salario.

d) A partir del segundo año de vigencia de la Ley, o sea a partir del 1o. de mayo de 1972, si la antigüedad es mayor de 15-años, 12 días de salario por año trabajado, considerando al trabajador con su antigüedad íntegra, y desde luego, no que haya empezado a correr su antigüedad a partir del 1o. de mayo de 1970.

e) Cumplidos los plazos anotados y no llenando el requisito de 15 años de antigüedad, sino con cualquier antigüedad, 12 días netos al trabajador que se retire voluntariamente de su empleo.

A los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, de conformidad con las normas siguientes:

1. A los trabajadores que sean separados de su empleo durante el primer año de vigencia de la Ley, 12 días de salario.

2. A los trabajadores que sean separados de su empleo después de cumplido el plazo del párrafo anterior, 12 días de salario por año trabajado, respetando íntegramente su antigüedad desde su inicio con la empresa o trabajo desempeñado, y no el de vigor de la Ley.

Para el pago de la prima de antigüedad, en caso de retiro voluntario, se estará exactamente a los incisos de la fracción IV del artículo que se comenta.

En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda según su antigüedad, se pagará a las personas que se mencionaron en el artículo 501, a razón de 12 días de salario por año --

trabajado, sin importar la antigüedad del trabajador. No existe tampoco en este caso el límite de salario, como no lo existe en ninguno de los casos mencionados.

Y, por último, la prima de antigüedad según el caso se liquidará al trabajador independientemente de cualquier otra prestación.

Los comentarios anteriores cambian tres veces la letra de la Ley. Ignoramos la razón que tuvo el legislador; pero procesalmente y "bien defendido", el trabajador podrá hacer valer sus derechos a este respecto.

BIBLIOGRAFIA

- (1) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL.- Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- (2) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México, 1970.
- (3) Ob. cit.
- (4) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A., Y ASOCIADAS Y EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.- Edición particular, México, 1970.
- (5) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y SINDICATO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.- Editorial particular, México 1970.
- (6) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO NACIONAL DE ELECTRICISTAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.- Edición particular, México, 1970.
- (7) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.- Edición particular, México, 1969.
- (8) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial en el periódico "Excélsior", 29 de septiembre de 1970, por Mario de la Cueva, México, 1970.
- (9) Ob. cit.
- (10) LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Armando Porraz y López, Textos Universitarios, S.A., Segunda Edición, Enero, 1971.
- (11) MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Dr. Baltasar Cavazos Flores, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.