

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Derecho

**EL RETIRO VOLUNTARIO Y SUS EFECTOS EN EL
PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN
NUESTRA LEGISLACION POSITIVA**

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

JORGE MORALES TELLEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA



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.

A MI MADRE

Con admiración y respeto

A LA MEMORIA DE MI PADRE

Quien espiritualmente me guía.

A MI ESPOSA ANITA

Compañera de mi vida

A MIS PEQUEÑOS HIJOS

JORGE y

AGUSTIN

A MI DIRECTOR DE TESIS

AL LIC. FLORENTINO MIRANDA HERNANDEZ

Maestro y guía honorable de esta Facultad.

A:

LIC. FERNANDO LUGO VERDUZCO

LIC. ADOLFO LUGO VERDUZCO

LIC. JORGE AGUILERA NORIEGA

LIC. ROBERTO MARTINEZ GARCIA

LIC. JORGE DE LA VEGA DOMINGUEZ

LIC. ELISEO MENDOZA BERRUETO

en prenda de amistad

A MIS AMIGOS Y CONDISCIPULOS

LIC. ROLANDO LOPEZ LOZANO

LIC. FRANCISCO J. PEÑUELAS ACUÑA.

I N D I C E

Págs.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

EL RETIRO VOLUNTARIO Y SUS EFECTOS EN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

A.- La estabilidad, Antecedentes Histó- ricos.....	4
B.- Definiciones.....	6
C.- La Estabilidad en la Doctrina: Legisla- ción Argentina y Legislación Brasileña.....	8
D.- En el Derecho Mexicano.....	10
E.- Sus Excepciones.....	12
F.- La Inestabilidad.....	14
G.- El Retiro Voluntario en la Ley Federal del Trabajo en Vigor.....	16

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TEMA EN ALGUNOS CONTRATOS COLECTIVOS

A.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabaja- dores del Seguro Social y el I.M.S.S.....	20
B.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. con el Sindicato Mexicano de Electricistas.....	21
C.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Repúbli- ca Mexicana.....	22

CAPITULO III

EL RETIRO VOLUNTARIO EN OTRAS LEGISLACIONES

: A.- Introducción.....	27
B.- Ley de Trabajo Venezolana de 1966.....	28
C.- Ley de Trabajo de Bolivia.....	31

CAPITULO IV

REQUISITOS LEGALES PARA QUE OPERE EL RETIRO VOLUNTARIO EN NUESTRA LEGISLACION.....

A.- Que debe entenderse por Trabajador de Planta.....	36
B.- Temporalidad de la Relación Contractual.....	43
C.- Voluntad del Trabajador.....	45

CAPITULO V

SU ETIOLOGIA SOCIOECONOMICA

A.- Fines.....	47
B.- Beneficios para el Trabajador.....	47
C.- Beneficios para el Patrón.....	49
1 D.- Conclusión.....	49

CAPITULO VI

CONTRADICCIONES DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL TEMA QUE NOS OCUPA.

A.- Artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo.....	52
--	----

	Págs.
B.- Artículo 5o. Transitorio, Frac. V, de la Ley Federal del Trabajo.....	53
C.- El Compu to de la Antigüedad.....	55

CAPITULO VII

QUE DEBE ENTENDERSE POR PRIMA DE ANTIGUEDAD EN NUESTRA LEY

A.- El Artículo 162, Frac. I, de la Ley Federal del Trabajo.....	58
B.- En la Exposición de Motivos	58
C.- Nuestra definición	60

CAPITULO VIII

EL PAGO DE LA PRIMA A LA TERMINACION DEL CON- TRATO DE TRABAJO

A.- El Artículo 162, Frac. III, de la Ley Federal del Trabajo.....	62
B.- Nuestro Comentario.....	64
C.- En los demás casos de Terminación del Contrato de Trabajo.....	65

CAPITULO IX

CONSECUENCIAS DE LAS DISPOSICIONES TRANSI- TORIAS DE LA LEY

A.- Análisis del artículo 5o. Transito- rio de la Ley Federal del Trabajo.....	67
B.- Fracción I.....	68
C.- Fracción II.....	69

I N T R O D U C C I O N

El tema que será materia de este breve trabajo es de un interés innegable porque el retiro voluntario realizado -- por parte del trabajador a través de sus relaciones con el patrón, guarda el equilibrio y la distancia que el derecho exige como corolario de la libertad y la dignidad, presentando - un nivel decoroso que le permite el derecho de reivindicar para sí, su seguridad social contando además, con las Autoridades competentes en la materia para que las disposiciones de - la Ley Federal del Trabajo que son de integración social, produzcan el efecto legal deseado no impidiendo el goce y el --- ejercicio de los derechos que notoriamente permite nuestra -- Constitución Política en su Art. 123.

Por lo tanto, todas las condiciones de trabajo pactas expresamente respecto a la separación voluntaria del trabajador, no implica la renuncia de derechos como nos lo expresa acertadamente el artículo 123 en su fracc. XXVII, inciso - h, de la Constitución; ya que este tipo de actos constituye una simple manifestación de voluntad que dá por terminada la relación laboral, por lo que corresponde a los trabajadores - obtenerla de acuerdo con la ley.

Así, El derecho supone y exige el libre albedrío. - Si sanciona a quien no cumple sus obligaciones, si castiga al

delincuente, es porque creé que la conducta de uno y otro pudo haberse orientado en un sentido recto. Sin esa aceptación del libre albedrío como molde dentro del cual se desenvuelve la actividad humana, no podría constituirse un orden jurídico, - pues entonces habría que suponer la existencia de un determinismo negativo de toda libertad. Y para el derecho en principio, los hombres son siempre responsables de sus actos". (1)

Por lo tanto en el presente trabajo va a ser notorio como la estabilidad del trabajador en su relación laborar influye definitivamente en el retiro voluntario, en virtud de - que a mayor permanencia del trabajador logra mayor antigüedad y prestaciones más decorosas. En la exposición de este capítulo lo señalaré en consideraciones breves el antecedente del tema en algunos Contratos Colectivos de Trabajo anteriores a la -- Nueva Ley Federal del Trabajo, sin seguir un orden determinado ya que todos ellos son de igual importancia en cuanto a -- que establecen prestaciones que benefician al trabajador.

(1) Dr. Ignacio Galindo Garfias, El Elícito Civil, 1964, p. 8

C A P I T U L O I

EL RETIRO VOLUNTARIO Y SUS EFECTOS EN LA
ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

A.- LA ESTABILIDAD, ANTECEDENTES HISTORICOS

Donde no existe estabilidad, el patrón puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarle por lo menos, el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración con sus compañeros, con quienes trabaja hasta ese momento. En los peores casos, puede llevar al trabajador a la desocupación. Todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aún por puro capricho o bien por motivos ajenos a la conducta del trabajador (1)

Respecto a la estabilidad del trabajador ya en 1748, la Revolución Francesa, inició el principio que sirve de base a la idea de Seguridad Social. "El trabajo humano es un deber y un derecho".

Paul Durand en su obra *La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale* (2) sostiene que la primera vez que se habló de Seguridad Social, fué en una Ley de 1935 en los Estados Unidos de Norteamérica, que tuvo por fin principal resolver el problema de la desocupación de los trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva, en su tratado *El Derecho*

(1) Citado por el Dr. Ernesto R. Katz, *La Estabilidad en el Empleo*. Alfred Hueck, la protección contra el despido; su evolución en el Derecho Alemán del Trabajo.

(2) Citado por Mario L. Deveali, pag. 279.

Mexicano del Trabajo (3) considera que a partir de la Segunda Post-Guerra Mundial se inició la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y que es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social.

Se dice que en el derecho hasta el siglo XIX la permanencia de las relaciones de trabajo dependían de la voluntad de los patrones.

Que en el Código de Napoleón los tipos de contrato de trabajo que se reglamentaban eran tres:

- a).- El contrato para la ejecución de una obra determinada,
- b).- El contrato a plazo fijo y
- c).- El contrato de duración indefinida.

De estos tres contratos, el tercero era de duración incierta ya que terminaba por denuncia unilateral del trabajador o del empresario, por lo cual no ejercía una influencia favorable a la estabilidad ya que en realidad significaba una indudable condición de inestabilidad dada la facultad del patrón de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

La práctica y la doctrina se conformaron con la admisión de un plazo de preaviso de denuncia del contrato, que va-

(3) Dr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I p. 754.

riaba entre ocho y treinta días.

Lo anterior pasó al Derecho Europeo y parcialmente al Sudamericano.

Posteriormente, en el propio Derecho Europeo, la doctrina y la jurisprudencia recurrió a la Teoría del Abuso del Derecho, para otorgar algunas indemnizaciones en caso de despido.

Tocó al Derecho Laboral Mexicano la honra de ser la primera legislación (de Europa y América), que procuró resolver de manera integral el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo.

B.- DEFINICIONES

"Entendemos por estabilidad, conforme con Deveali, el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. En caso de existir jubilaciones o pensiones, por vejez o incapacidad, el trabajador tiene ese derecho hasta que cuando adquiriera la jubilación o pensión. El contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, desde el punto de vista jurídico, como un contrato por tiempo determinado en el que el término coincide con aquel momento. Ese contrato vincu-

la solamente al empleador" (4)

Estabilidad definida por el Diccionario de la Lengua Española, significa Calidad de estable que a su vez significa lo constante, lo permanente ,

Según el Dr. Mario de la Cueva, La estabilidad tiene dos modalidades:

1.- La permanencia o duración indefnida de las relaciones de trabajo; y

2.- La exigencia de una causa razonable para su disolución; la primera es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores y la segunda es su seguridad o garantía (5)

El autor Argentino Mario L. Deveali, (6) define la estabilidad como El derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

Lo anterior genera un derecho en favor del trabajador;

(4) Ernesto R. Katz, La Estabilidad en el Empleo p. 3

(5) Dr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo T.I. p. 756

(6) Mario L. Deveali, Lineamientos del Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1953, p. 265

a permanecer en su trabajo por toda su vida laboral, mientras no exista una causa legal que dé por terminada dicha relación.

C.- LA ESTABILIDAD DE LA DOCTRINA: LEGISLACION ARGENTINA Y LEGISLACION BRASILEÑA.

En Argentina, el autor en Derecho Laboral Mario L. - Deveali, considera: Desde el punto de vista jurídico el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, como un contrato por tiempo determinado, en el cual el término coincide con el momento en que el trabajador logra la edad -- prevista para adquirir el derecho a la jubilación, o pensión, o la fijada por el ordenamiento general o especial como límite máximo para su presentación laboral (7)

En cuanto a la estabilidad en el empleo público dice:

En los países europeos, la estabilidad es muy frecuente en cuando a los empleados públicos y en algunos ordenamientos puede ser considerada como un elemento natural, sino esencial, de la relación entre ellos y la administración pública. Esto se justifica ante todo por la naturaleza especial del servicio y de la función pública que son esencialmente perenes y sujetos a mínimas variaciones; igualmente no puede -- ser alejado del empleo sino en los casos expresamente señalados por la Ley y en base al juicio emitido por los Organos --

(7) Mario L. Deveali, Lineamientos del Derecho del Trabajo 1953, Buenos Aires, p. 266

que ella constituye (8)

Deveali señala en la legislación Argentina, una Ley - de gran importancia, que es la llamada "De Despido", que dispone que en caso de despido intimado por el empleador sin que exista alguna de las causas que ella indica taxativamente, el empleador tiene la obligación de pagar al empleado cierta indemnización proporcionada a su antigüedad en el servicio (9)

Brasil: Otro país americano que otorga la estabilidad es el Brasil. Para anticiparnos: en este país tampoco se trata de una verdadera estabilidad, y por dos causas: la primera es que la gran mayoría de los empleados solo goza de la estabilidad cuando cuenta con 10 años de servicio efectivos en el mismo establecimiento; y la segunda, que el tribunal del trabajo, en la mayoría de los casos, puede convertir la reintegración en la indemnización. Los detalles en pocas palabras son los siguientes:

La legislación Brasileña dice: "que el artículo 53 del Decreto 20465 del 10. de octubre de 1932 y el Decreto --- 24615 de 19 de julio de 1934, otorgaban a los empleados de -- las empresas de servicios públicos y a los empleados banca--- rios, después de 10 y 12 años de servicios, respectivamente, -

(8) Ob. cit. p. 267 y 268

(9) Ob. cit. p. 269

el derecho a la estabilidad, derecho que fué extendido a la generalidad de los empleados por el Art. 10 de la Ley 62 de 1935, según el cual los empleados que todavía no gozan de la estabilidad creada por las leyes de jubilaciones y pensiones, desde que cuentan 10 años de servicios efectivos en el mismo establecimiento, en los términos de esta Ley, sólo podrán ser despedidos por motivos debidamente comprobados de falta grave, desobediencia, indisciplina o causa de fuerza mayor en los términos del Art. 5o. (10)

D.- EN EL DERECHO MEXICANO

En el Derecho Mexicano encontramos un profundo e interesante estudio respecto a la estabilidad: "El principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por justa causa, y ello permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que, a su vez, condujo a la doctrina de que no es posible deber a la voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo a la fijación de un término de duración. Las relaciones de trabajo deben ser permanen--

(10) Ob. cit. p. 270.

tes; así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador (11)

Con lo anterior es de todos imaginable las consecuencias que podrían ocurrir, al dejar libremente al trabajador y al patrón, fijar la denuncia de estas relaciones, ya que quedaría en manos del patrón, unilateralmente, tales señalamientos que irían en contra de la idea de protección al trabajador que trae consigo la Ley Federal del Trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva dice al respecto:

La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo son contrarias al principio de seguridad obrera, presente y futura, principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa. Sobre estos conceptos están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones que son una realidad en numerosos contratos colectivos; pues bien, esas instituciones no rendirían sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, porque los patrones para eludir, particularmente, el deber de jubilación se limitarán a fijar plazos breves, a fin de quedar en libertad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso o de jubila-

(11) Dr. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo .T.I.
5a. Edic. p. 757

ción (12)

El mismo autor termina su estudio sobre la estabilidad, diciendo lo siguiente: el principio consignado en la Ley Mexicana es también consecuencia de la relación individual de trabajo; la legislación de trabajo protege, esencialmente, la prestación misma del servicio y esta protección de trabajo, en las diversas formas que pueden revestir, es necesario para su formación, pero una vez que ha nacido la relación de trabajo - se rige por principios que, no pueden ser modificados por la - voluntad inicial de los autores de la relación. Que el Derecho Mexicano protege al mismo tiempo la permanencia del trabajador en la empresa y el respeto al principio de la libertad; "El Art. 5o. Constitucional, reproducido en el 40 de la Ley - actual previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor a un año; el precepto - asegura la libertad del trabajo, a efecto de que pueda, en -- cualquier momento, dedicarse al trabajo o profesión que le -- convenga, sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuestos a las acciones de responsabilidad civil (13)

E.- SUS EXCEPCIONES

Hecho brevemente el estudio de la estabilidad del tra

(12) Ob. cit. p. 757

(13) Ob. cit. p. 758

bajador, encontramos que nuestra legislación actual contiene - algunas excepciones a la regla general que garantiza la estabilidad del trabajador y así, en su artículo 35 de la Ley, admite que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y el artículo 38 establece las reglas especiales para las relaciones de trabajo y - en la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, en que puede contratarse por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

- 1.- Contratos de Trabajo para obra determinada
- 2.- Contratos de Trabajo por tiempo determinado
- 3.- Contratos Especiales para la explotación de minas o Industrias Extractivas, para la inversión de capital determinado.

Comentaremos las tres excepciones anteriores:

La excepción por tiempo determinado viene a romper el principio de la estabilidad del trabajador, por lo cual constituye una verdadera excepción a tal principio, ya que claramente, el artículo 37 de nuestra Ley actual señala los casos en que puede estipularse un contrato por tiempo determinado, a -- saber:

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

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

3.- En los demás casos previstos por la Ley.

En la relación de trabajo para la explotación de minas, o en industrias extractivas; también se contiene una excepción de la estabilidad del trabajador, ya que debido a lo aleatorio, propio de tal actividad, no puede tenerse certeza de la existencia de la materia misma del trabajo, y así, ni el trabajador puede estar sujeto indefinidamente a la explotación de una mina, en donde se agotó la materia del trabajo; ni el patrón - puede garantizar una estabilidad al trabajador, si él mismo no sabe si se terminará o no la materia del trabajo, al extinguir se la mina y la excepción más clara al principio de la estabilidad, lo es la relación de trabajo para obra determinada, en donde se señala el límite de la duración laboral (artículo 36 de nuestra Ley actual;) ya que de común acuerdo, patrón y trabajador fijan el límite.

F.- LA INESTABILIDAD

El retiro voluntario del trabajador, aparece en la -- Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 10. de mayo de 1970 como una gran conquista, en beneficio del trabajador mexicano, el que, en los diversos niveles sociales en que se mueve a menudo, incurre en la mala costumbre de renunciar a su traba

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

3.- En los demás casos previstos por la Ley.

En la relación de trabajo para la explotación de minas, o en industrias extractivas; también se contiene una excepción de la estabilidad del trabajador, ya que debido a lo aleatorio, propio de tal actividad, no puede tenerse certeza de la existencia de la materia misma del trabajo, y así, ni el trabajador puede estar sujeto indefinidamente a la explotación de una mina, en donde se agotó la materia del trabajo; ni el patrón puede garantizar una estabilidad al trabajador, si él mismo no sabe si se terminará o no la materia del trabajo, al extinguirse la mina y la excepción más clara al principio de la estabilidad, lo es la relación de trabajo para obra determinada, en donde se señala el límite de la duración laboral (artículo 36 de nuestra Ley actual;) ya que de común acuerdo, patrón y trabajador fijan el límite.

F.- LA INESTABILIDAD

El retiro voluntario del trabajador, aparece en la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 10 de mayo de 1970 como una gran conquista, en beneficio del trabajador mexicano, el que, en los diversos niveles sociales en que se mueve a menudo, incurre en la mala costumbre de renunciar a su trabajo.

jo con cualquier motivo cayendo así en la inestabilidad lo ---
 cual le afecta tanto en lo económico, como en los derechos que
 con el tiempo llegará a obtener, afortunadamente en nuestra --
 época el trabajador en su gran mayoría, conoce los derechos --
 que tiene y los que podrían adquirir, lo que indudablemente re
dunderá en beneficio de la estabilidad.

El profesor Deveali, que analiza las ventajas e incon
venientes de este instituto, señala que la estabilidad se pro
pone otorgar al empleado la seguridad del trabajo y la retribu
 ción correspondiente mientras dure su actividad laboral, y has
ta que pase a gozar de los beneficios jubilatorios. Esta garan
 tía, por un lado, es un elemento de tranquilidad, y como tal -
 puede influir en forma positiva sobre la dedicación y rendi---
 miento . Pero así continua este autor y con esto pasamos a --
 los inconvenientes, puede por otro convertirse en un elemento
 negativo, disminuyendo hasta anularlo el espíritu de iniciati
 va y el deseo de mejoramiento, favoreciendo en los elementos
 menos buenos, la haraganería y el desinteresamiento hacia el
 trabajo que realizan . Otro autor opina que los trabajadores-
 en los países latinos especialmente de América, trabajan sola
 mente en caso de inestabilidad, y que por consiguiente, la es
tabilidad en sentido propio, presenta un exceso de protección
 para ellos. (14)

(14) Dr. Ernesto R. Katz, La Estabilidad en el Empleo p. 25
 Buenos Aires 1957 Edit. Rogue Depalma.

G.- EL RETIRO VOLUNTARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

El retiro voluntario consiste según nuestra Ley Federal del Trabajo, en un derecho del trabajador a renunciar voluntariamente del trabajo y obtener del patrón el pago de una prima de antigüedad en proporción a los años de trabajo prestados.

Este derecho del trabajador, es una innovación en -- nuestro derecho laboral porque, hasta antes de la actual Ley el trabajador que renunciaba a su trabajo perdía sus derechos adquiridos y no tenía derecho a percibir ninguna indemnización.

Actualmente en el retiro voluntario es de esperarse -- que se obtenga un gran adelanto en lo que respecta a la estabilidad del trabajador. Consideramos básicos para el presente estudio, transcribir a continuación el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

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

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabaja

G.- EL RETIRO VOLUNTARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

El retiro voluntario consiste según nuestra Ley Federal del Trabajo, en un derecho del trabajador a renunciar voluntariamente del trabajo y obtener del patrón el pago de una prima de antigüedad en proporción a los años de trabajo prestados.

Este derecho del trabajador, es una innovación en -- nuestro derecho laboral porque, hasta antes de la actual Ley el trabajador que renunciaba a su trabajo perdía sus derechos adquiridos y no tenía derecho a percibir ninguna indemnización.

Actualmente en el retiro voluntario es de esperarse -- que se obtenga un gran adelanto en lo que respecta a la estabilidad del trabajador. Consideramos básicos para el presente estudio, transcribir a continuación el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

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

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabaja

dores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que

sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las -
personas mencionadas en el artículo 501; y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este ar-
tículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, in
dependientemente de cualquier otra prestación que les corres-
ponde.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES DEL TEMA EN

ALGUNOS CONTRATOS COLECTIVOS MEXICANOS

A.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SO
CIAL Y EL I.M.S.S.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por --
una parte, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y por
la otra el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro So--
cial, con vigencia a partir del 14 de diciembre de 1967, en--
contramos ya un antecedente claro de lo que en la actual Ley
Federal del Trabajo es ya una realidad, el retiro voluntario.

En la CLAUSULA 59 del Contrato, al referirse a renun
cias establece:

"El trabajador de base que renuncia a su puesto, reci
birá del Instituto doce días de sueldo por cada año efectivo-
de labores en puesto de base y la parte proporcional de sus -
vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la primera
prestación pueda exceder, en ningún caso, del importe de dos
meses de sueldo, computados a razón del que disfrute el traba
jador en el momento de la renuncia" (1)

La cláusula transcrita es un claro antecedente del -
retiro voluntario; la prestación que ya entonces recibía el -
trabajador por su retiro o renuncia, independientemente de --

(1) Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S. 1967-1969, p.51
cláusula 59.

otras prestaciones anticipándose en más de dos años a lo establecido en el actual artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; inclusive coincidiendo en la fijación de la primera en los doce días de sueldo.

Otro ejemplo de retiro voluntario se observó en algunos convenios que preveen el pago del salario o sumas compensadoras por la pérdida de éste a los jóvenes trabajadores que deseen suspender el cumplimiento del contrato laborar con motivo de servicio militar obligatorio. Esta prestación implica garantizar el sostenimiento familiar y evitar las repercusiones negativas de la falta del salario del trabajador mientras dure su incorporación en filas (1 ó 2 años). (2)

B.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA
 COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. CON EL
 SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

El mencionado contrato estuvo vigente del 16 de marzo de 1968, al 16 de marzo de 1970; y se observó que contiene en la CLAUSULA 41, inciso b) la referencia al pago de la compensación por antigüedad, lo siguiente:

En los casos de separación por renuncia voluntaria - sin derecho a indemnización, o por jubilación, salvo lo establecido en el inciso d) de esta fracción, el salario que se -

(2) Publicación Bimestral del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, Tomo 70, Epoca III, año XX, Convenios Colectivos. p. 182

tomará como base será el que percibía el trabajador en el último puesto que haya estado ocupando con carácter definitivo, tomando, si hay percepciones variables, el "promedio de las percepciones variables medias" correspondientes a los diez meses o cinco bimestres, según sea el caso, anteriores a la fecha de su separación.(3)

Por lo que notamos en el inciso anterior un antecedente del retiro voluntario con la salvedad aparente de que el -- trabajador que se retire o renuncie voluntariamente no tenía -- derecho a ninguna indemnización; pero de acuerdo con la cláusula 62 si se pagaba al trabajador una indemnización con el nombre de "compensación por antigüedad" lo que equivale a una prima de antigüedad.

Así en la cláusula 62 del Contrato en cuestión, en -- donde ya se define en que consiste dicha compensación se dice: "Compensación por antigüedad, es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario -- base y con el transcurso del tiempo de servicios del trabajador, y que las Compañías se obliguen a entregar a él o a las -- personas que conforme a esta cláusula, tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquel, cualquiera que sean las causas e independientemente de cualesquiera otras

(3)Cláusula 41 p. 9

cantidades que el trabajador tenga derecho conforme a este -- contrato. (4)

Con esta definición de "compensación por antigüedad" notamos ya en este contrato un adelanto a la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la compensación por retiro voluntario, considerándola como fondo de previsión consistente en una suma de dinero que se le daba al trabajador, independientemente de cualquier otra prestación.

Por lo que respecta a la forma de pago, en este contrato, la compensación por antigüedad en caso de retiro voluntario, consistía: en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador, multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios. (5)

C.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre -
Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros
de la República Mexicana que entró en vigor el 1 de agosto de
mil novecientos sesenta y nueve, encontramos lo siguiente:

(4) Cláusula 60 p. 9

(5) Cláusula 62 Frac. I y II.

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Las contingencias cubiertas son: enfermedad-materni--dad, invalidez, vejez, sobrevivencia, enfermedades y acciden--tes del trabajo.

En el Capítulo V, que se refiere a Reducciones, renun--cias o indemnizaciones correspondientes, la cláusula 25 dice:

"Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su traba--jo 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 corresponden) dentro de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia.

Cuando el trabajador complete un año de antigüedad co--mo mínimo el patrón le compensará dicha antigüedad en los tér--minos de la cláusula 23, por lo que el trabajador podrá conti--nuar en el servicio hasta el día en que la liquidación se efec--túe.

La CLAUSULA 23 establece:

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 al --trabajador reajustado, tres meses de salario ordinario y el im--porte de 20 días por cada año de servicios, en la inteligencia

de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar 20 - días y por fracciones menores pagará 20 días y por fracciones menores pagará 10 días. (6)

En la cláusula 25 encontramos un claro antecedente -- del retiro voluntario, que se adelante a la regulación de la -- Ley Federal del Trabajo, al señalar un plazo máximo de 10 días, contados a partir de la fecha en que el trabajador presentó su renuncia, para que el patrón le efectúe su liquidación; tam-- antigüedad como mínimo para que esta cláusula señala 15 años de -- su antigüedad, conforme los términos de la cláusula 23, en la cual el patrón se obliga a pagar por antigüedad el importe de 20 días por cada año de servicios; prestación que consideramos adelantada y superior a la señalada en la actual Ley Federal -- del trabajo, aunque está condicionada a que el trabajador cum- pliera una antigüedad mínima de 15 años.

(6) Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Petrole-
ros de la República Mexicana 1969-1971. Cláusula 23 p. 40.

CAPITULO III

EL RETIRO VOLUNTARIO EN OTRAS LEGISLACIONES

A.- INTRODUCCION

Para impugnar el establecimiento de prestaciones de --- seguridad social por la vía de la contratación colectiva, se--- señala el carácter transitorio, inestable y por lo tanto, inseguro de las cláusulas respectivas, puesto que un contrato colectivo de trabajo tiene un plazo de término, incluso puede -- ser rescindido y no hay certeza sobre su renovación. Si teóricamente esta objeción puede parecer valadera, en la práctica, -- la legislación o las propias partes contratantes han encontrado medios para proteger la estabilidad de las disposiciones -- de seguridad social. Conforme a ciertas legislaciones, se prevé una subsistencia temporal de las disposiciones del convenio, cuyo plazo terminó, hasta que se celebre uno nuevo; en -- otras partes, la ley permite introducir una cláusula que deje en vigor estas disposiciones hasta un nuevo contrato colectivo en ciertos casos, el texto del contrato reconoce el derecho -- a las prestaciones pero deja a un documento separado la reglamentación y el desarrollo del sistema, dándose a este documento un valor jurídico independiente de la duración del convenio; para institucionalizar estas prestaciones, en muchos casos se ha creado un ente jurídico con carácter permanente. Sin embargo, son tan escasas las referencias públicas sobre la seguridad social en los convenios colectivos de América Latina, --

que aún la información fragmentaria que figura a continuación puede resultar útil para contribuir a una visión general de la materia.

B.- LEY DE TRABAJO VENEZOLANA DE 1966

En la Ley de Trabajo Venezolana vigente desde 1966, -- los siguientes artículos los consideramos de interés para --- nuestro estudio.

ARTICULO 32:

Son causas justificadas de terminación del contrato -- por voluntad unilateral del trabajador las siguientes:

a).- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o cualquier acto inmoral del patrono, de sus representantes legales o de los miembros de su familia que vivan con él.

b).- Omisiones o imprudencias del patrono o de sus --- representantes, que afecten a la seguridad o higiene industria les.

c).- Faltas graves del patrono a las obligaciones debi dad al trabajador, a sus representantes legales o a los miembros de su familia.

d).- Faltas graves al respeto y consideración debidas al trabajador, por parte del patrono.

e).- Cualquier acto del patrono o de sus representan-- tes constitutivos de un despido indirecto.

ARTICULO 37

Cuando el trabajador pierde su trabajo por razón del - despido injustificado o por otra causa ajena a su voluntad, o se retire por causa justificada de las determinadas en el artículo 32, el patrón deberá pagarle por cada año o fracción - de un año superior a 8 meses de trabajo ininterrumpido que -- tenga de antigüedad a sus servicios, la mitad de los salarios que haya devengado en el mes inmediato anterior.

En caso de que el trabajador hubiese sido contratado - a destajo, o por piezas, dicha quincena será equivalente a la doceava parte de la suma de todos los salarios devengados por el trabajador durante los seis meses inmediatamente anterio-- res a la cesación del trabajo.

Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabaja-- dores el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

ARTICULO 39.- Cuando el trabajador contratado por tiem-- po indeterminado, pierde el trabajo por despido injustificado o se retire por causa justificada de las determinadas en el - artículo 32 tendrá derecho a recibir además de la prestación-- acordada en el artículo 37, un auxilio de cesantía (1)

(1) Ley del Trabajo Venezolana 1 de Julio de 1966.

De los artículos anteriores deducimos que la clase de retiro que existe en la Ley de Trabajo Venezolana, es limitativo, en virtud de que el trabajador sólo podrá retirarse --- cuando haya una causa justificada de las expresamente señaladas en el artículo 32, lo cual viene a restringir su voluntad de retiro, limitando a la vez el pago de una indemnización -- por antigüedad únicamente en los casos en que la voluntad de retiro vaya unida a una causa justificada de las expresamente señaladas en el expresado artículo 32.

Es decir que aparentemente el artículo 37 se refiere-- a un "retiro", del texto de ese precepto legal en concordan-- cia con el artículo 32 no se trata de otra cosa, que de una-- indemnización que debe pagarse al trabajador cuando el patrón viola el contrato de trabajo; dando motivos justificados al - trabajador para pedir la "terminación" del contrato de traba- jo y el pago de la prima de antigüedad; equivaliendo esto a - lo que nuestra legislación laboral llama rescisión del contra to por causa imputable al patrón, resultando que el pago de -- la prima de antigüedad en la Ley Venezolana, equivale al pago de los tres meses por despido injustificado o que otorga nues tra ley a los trabajadores por la rescisión sin causa legal - de su contrato.

Sin embargo es de advertir que el pago de la prima de antigüedad si contiene en la Ley Venezolana un aspecto protec

tor para el trabajador por lo que hace a la acumulación de --- años de servicios; pues matemáticamente cuando un trabajador - tenga más de ocho meses de servicio ya tendrá derecho a reci-- bir por pago de prima de antigüedad más de los tres meses que- nuestra legislación otorga a los trabajadores por indemnización por despido injustificado.

En este aspecto es claro que la protección de nuestra - Ley al trabajador es más amplia que concede la Ley Venezolana; ya que conforme a nuestra ley además de recibir, en caso de -- despido injustificado sus tres meses de indemnización deberá-- recibir además el pago de la prima de antigüedad, doce días de salario por año a que se refiere el artículo 5o. transitorio - de la propia ley, durante los primeros tres años de vigencia.

En consecuencia consideramos que el retiro a que se --- refiere la Ley Venezolana no es lo que en nuestra legislación- se entiende por retiro voluntario.

C.- LEY DE TRABAJO DE BOLIVIA.

En la Ley de Trabajo de Bolivia vigente desde 1942, --- consideramos los siguientes artículos de interés para nuestro- estudio:

Artículo 13.- Cuando fuere retirado el empleado u obre- ro por causa ajena a su voluntad, el patrono estará obligado - a indemnizarlo por el tiempo de servicios con la suma equiva--

lente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontados los tres primeros que se reputan de prueba, excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado, que no sufrieran ningún descuento de tiempo. Se reputará como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros meses, más no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.

Si el empleado tuviere más de 15 años y el obrero más de ocho, percibirán la indicada indemnización, aunque se retiren voluntariamente.

El artículo 11, modificado por el Decreto Reglamentario del 13 de agosto de 1943, dice:

El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el promedio de salario en los últimos tres meses tratándose de salario mensual; y en los últimos 75 días hábiles del trabajo, tratándose de salario diario"(2)

Si bien en la Ley Venezolana no es propiamente lo que entendemos por retiro voluntario o sea que el trabajador se retire voluntariamente de su trabajo sin causa justificada pero con derecho a recibir una prima de antigüedad; en cambio en la

(2) Ley de Trabajo de Bolivia, 8 de diciembre de 1942.

Ley de Trabajo de Bolivia si existe en forma clara y precisa-- establecido el derecho de trabajador para separarse volunta-- riamente de su trabajo, recibiendo una indemnización o prima-- de antigüedad como nosotros le llamamos, equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicio; pues en la parte final del artículo 13 transitorio, claramente se establece que el empleado o el obrero que tenga más de 15 años y más de 8 respectivamente tendrán derecho a la indemnización fijada - "Aunque se retiren voluntariamente"(3).

Es decir, tal retiro voluntario es semejante al establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, tan sólo con la modalidad de que protege al empleado sólo cuando tiene más de 15 años de antigüedad y al obrero cuando tenga más de 8 años de servicios, semejantes a nuestra ley en que se requiere para percibir la prima de antigüedad por retiro voluntario un mínimo de 15 años de servicios de acuerdo con el art. 162 de la misma.

En este aspecto es más favorable para los trabajadores la Ley de trabajo de Bolivia, que fija una indemnización por antigüedad de un mes de salarios por cada año de servicio y que además otorga al obrero boliviano una protección por retiro voluntario a partir de los 8 años de servicios y no a los-

(3) Art. 13. Op. Cit.

15 como nuestra ley; por otra parte, también en forma semejante a nuestra ley el patrón o patrono boliviano está obligado a pagar la prima de antigüedad cuando se trate de rescisión de contrato imputable al patrono, de acuerdo con la primera parte del citado artículo 13, pero en este caso la indemnización resulta semejante a la que nuestra ley otorga por despido injustificado que se fija en el importe de 3 meses de salario.

El artículo II de la Ley de Trabajo de Bolivia, solamente establece reglas para la fijación del salario promedio que deberá tomarse como base para el plazo de la indemnización en forma semejante a nuestra legislación según los artículos 485 y 486 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Podemos considerar que la Ley de trabajo de Bolivia -- y la nuestra son de las contadas legislaciones que en realidad han establecido en la ley positiva una protección al trabajador y un incentivo a la vez para lograr la estabilidad en su empleo, lo que afirmamos después de haber investigado en otras legislaciones de América Latina.

CAPITULO IV

REQUISITOS LEGALES PARA QUE OPERE EL RETIRO VOLUN
TARIO EN NUESTRA LEGISLACION

A.- QUE DEBE ENTENDERSE POR TRABAJADOR DE PLANTA.

El derecho a la prima de antigüedad está regulado en el artículo 162 de la Ley, que previene expresamente lo siguiente:

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

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

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

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 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 retiren dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el --

momento del retiro.

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

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

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

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda".

En relación con la vigencia de este derecho, el artículo 50., transitorio, de la Ley dispuso lo siguiente:

"Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya esten 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 a la fecha en que entre en vigor esta -- ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y me-- nor de veinte años, que se separen voluntariamente de su em-- pleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se --- refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les pa-- gue veinticuatro días de salario;

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

IV.- Transcurridos los terminos 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 siguien- te 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 corresponda por los años que hubiesen trans- currido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley."

Para la recta interpretación de ambos preceptos y a --- efecto de impedir que se hagan nugatorio el derecho de la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria del --- empleo, o por separación justificada del trabajador o por des- pido justificado o injustificado del mismo, reproducimos a con- tinuación los comentarios del Dr. Alberto Trueba Urbina 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-- de influir en la interpretación de los mismos. Al respecto di- ce lo siguiente:

"Así como el artículo lo. transitorio, establecido en--- 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 estrarán en vigor las primas de anti- güedad por separación voluntaria del trabajador por separación justificada o 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 10 a 20 años de antigüedad, siempre que tengan cuando menos - 15 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 lo. de Mayo de 1972, de conformidad con lo preve

nido 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 sala-
rios por cada año de servicios prestados, después de los tres
años siguientes a la fecha de vigencia de la Ley, o sea a par-
tir del 10 de mayo de 1973, en atención a lo dispuesto en las
fracciones III y IV del transitorio que ordena estar a lo ---
dispuesto por el artículo 162 de la Ley.

2.- Por separación justificada o despido del trabaja--
dor:

a).- Tendrá derecho a la prima de antigüedad de doce -
días por cada año de servicios prestados, cuando se separa jus-
tificadamente o 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 caso de que se trata comienza a correr a --
partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde-
el 10. de mayo de 1970. Evidente antinomia: las dos fraccio--
nes I y III del artículo 162 establecen la prima de antigüe--
dad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo;
en tanto que la fracción V del artículo 5°. transitorio, com-
puta la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea -

desde el 1 de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtua el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162 que son normas más favorables 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 el -- artículo 123 de la Constitución también deben de aplicarse sobre el transitorio que se comenta las fracciones I y III del -- artículo 162 a partir del 1 de mayo de 1970, a los trabajadores que se separen con causa justificada o que sean despedidos con causa justa 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 sentido político frente a la teoría social mencionada; así mismos la antigüedad en su concepción -- laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por -- el hombre, desde la colonia y que aún subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, subtrae 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 10 y menor de 20 años de servicios prestados, tendrán derecho a separarse voluntariamente de su empleo pagándoseles el importe de doce días de salarios por cada año de servicios -- prestados, siempre que tengan más de 15 años de servicios después de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea desde el 1 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 volunta--ria, después de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Ley, o sea, desde el 1 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 sólo a una compensación de doce, veinti--cuatro o treinta y seis días de salario, según tengan una antigüedad de diez años, de diez a veinte o mas de veinte años, - al entrar en vigor la Ley.

b).- Los trabajadores que se separan justificadamente - o por despido con causa justa o arbitraria, tendrán derecho a partir de la vigencia de la Ley, lo. de mayo de 1970, a recla--mar en caso de retiro justificado o de despido injusto, las - acciones correspondientes por el retiro o el despido, y, además

a la prima de antigüedad consistente en doce días de salarios por cada año de los servicios 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 uso del derecho de separación voluntaria, en cuyo caso los que dependan económicamente del trabajador tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad, independientemente de otras prestaciones legales o contractuales que tenga 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"(1)

B.- TEMPORALIDAD DE LA RELACION CONTRACTUAL.

Indudablemente es el artículo 162 de nuestra Ley, el - que señala los requisitos legales y necesarios para que opere el retiro voluntario de los trabajadores. De tal precepto legal se desprende claramente que para el trabajador pueda obtener su retiro voluntario con el pago de su prima de antigüedad, se requiere;

(1) Dr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo derecho del trabajo p. 313

- 1.- Ser trabajador de planta.
- 2.- Haber cumplido 15 años de servicio por lo menos.
- 3.- Que el trabajador exprese su voluntad al separarse.

Para precisar los alcances del primer requisito que -- exige nuestra legislación, es necesario hacer referencia al - Art. 35 de nuestra Ley, que establece las distintas modalidades de las relaciones de trabajo. Estas pueden ser por obra - determinada; por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

Es indudable que tratándose de una relación contractual por tiempo determinado o para una obra determinada, el trabajador no está llamado para una labor duradera, y por ello, de estas dos clases de relaciones contractuales no podría obtenerse una estabilidad en el trabajo y el por eso que nuestra legislación les concede la calidad de trabajadores de planta, solo cuando su relación contractual se refiera a tiempo indeterminado en donde las labores realmente se van a desempeñar por tiempo indefinido mientras subsista la fuente de trabajo.

Salta a la vista la importancia del requisito que exige la Ley para conceder el beneficio de una prima de antigüedad a los trabajadores de planta, porque en ello va implícito el interés bilateral de la empresa y del trabajador, para que a la vez el trabajador sienta confianza en su estabilidad de su trabajo y en los futuros beneficios económicos por su cons

tancia y dedicación. La empresa por su parte obtendrá el aliciente del perfeccionamiento en el desempeño de las labores - y en el mayor y mejor rendimiento del trabajador.

El segundo requisito que exige nuestra Ley para que -- tenga el trabajador derecho al pago de la prima de antigüedad, es que tenga un mínimo de 15 años de servicios; requisito que se mencionó expresamente en la exposición de Motivos de la -- propia Ley que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, lo que se conoce en materia laboral como deserción de los trabajadores.

C.- VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El tercer requisito que exige nuestra Ley para que el trabajador obtenga el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, es que le manifieste al patrón su libre voluntad de separarse de su empleo, ya que si esa voluntad no llega a manifestarse por parte del trabajador no se trataría de un retiro voluntario.

Así, ya examinamos otros casos en que debe pagarse a un trabajador su prima de antigüedad, cuando la terminación de la relación contractual proviene de causas distintas a la separación voluntaria del trabajador.

CAPITULO V

SU ETIOLOGIA SOCIOECONOMICA

A.- FINES

Por etiología socioeconómica, debemos entender los fines sociales y económicos que persiguió la Ley Federal de Trabajo al crear el retiro voluntario; fines que están tan íntimamente ligados que es imposible estudiarlos separadamente.

Consecuencia del retiro voluntario, es la prima de --- antigüedad con la cual se persigue a largo plazo beneficiar-- al trabajador y al mismo tiempo a la empresa.

Encontramos que el aliciente que más interesa al trabajador o ante el que más empeño realiza, es el económico y que tratándose de la prima de antigüedad será a largo plazo; por ello tendrá que esperar a que transcurran necesariamente el - mínimo de años que señala la fracción III, del artículo 162 - de la Ley, salvo los casos que establece el artículo 5º transitorio.

B.- BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.

El ser un beneficio a largo plazo tiene como ventajas-- las siguientes:

1.- El trabajador al saber que esa prestación no la va a adquirir de inmediato, prestará mayor dedicación a su trabajo y procurará llevar buenas relaciones tanto con sus compañeros como con su patrón, buscando siempre la mayor armonía para lograr estabilidad en beneficio de la acumulación de su antigüedad.

II.- La prima de antigüedad, se traduce para los trabajadores en un interés o fin económico que provocará en ellos la idea de un ahorro para el futuro, el cual es forzoso, en virtud de que para retirar esa prima tendrán que esperar a -- que transcurran los términos de la Ley; ciertamente saben que después de trabajar varios años en una empresa, estos no van a pasar inadvertidos, sino que se les va a retribuir conforme a los años de servicios que tengan, con una prestación que es diferente de cualquier otra, aún a la jubilación y así, en el momento de su retiro, esa prestación los ayudará a desarrollar algún otro plan o realizar un anhelo de mejoramiento que no pudieran realizarse con el salario diario.

Este fin de nuestra Ley, de obligar a ahorrar al trabajador durante sus años de trabajo, a nuestro parecer es magnífico, ya que no hay que olvidar que los trabajadores se caracterizan por ser imprevisores, por gastar sin control lo que ganan, por vivir siempre al día y en la mayoría de los casos tienen a su familia en estado de abandono.

Consideramos que los fines buscados por nuestra Ley no serán suficientes para ayudarlos a mejorar sus condiciones de vida, sino que será necesario intencificar las campañas orientadoras, los aspectos de educación, urbanidad, y administración económica del hogar y orientación en el ahorro.

C.- BENEFICIOS PARA EL PATRON.

No pasa desapercibido que la Ley busca también beneficios para la empresa, entre los cuales encontramos:

1.- Que el interés del trabajador en conservar su trabajo y buenas relaciones sea útil para que éste se perfeccione en su especialidad y proporcione a la empresa un mejor rendimiento en la producción así como en la calidad de esta.

2.- A la ligera podría considerarse que para la empresa resultaría una verdadera carga el pago de la prima de antigüedad; pero debe tenerse en cuenta que el pago será a largo plazo y en cambio se obtendrá del trabajador su empeño, un aumento de calidad y más producción en beneficio de la empresa.

Tenemos fe para que en un futuro próximo con la debida orientación conjunta de nuestra autoridades, de los sindicatos y los patronos, se podrá llegar a un mejor aprovechamiento de este beneficio de la prima de antigüedad.

D.- CONCLUSION

Analizados estos fines sociales y económicos y sus consecuencias como son las ventajas para el trabajador y la empresa, nos surge una pregunta: ¿En la práctica darán resultados los fines que se persiguen en el retiro voluntario? ya -- que especialistas en materia laboral piensan que no es así, -- que por el contrario, se perjudicará a los trabajadores, porque se va a provocar su deserción.

Pero para nosotros los fines se justifican y en realidad benefician al trabajador; pues es indudable que por regla general el interés económico se realizará a largo plazo y --- que ello trae como consecuencia la estabilidad y el mayor rendimiento del trabajador y sólo en el caso especial a que se refiere el artículo 5o. Transitorio podrá pensarse en un beneficio inmediato de los trabajadores que al entrar en vigor la ley tenían ya la antigüedad prevista en dicha disposición transitoria en tanto transcurren los tres años fijados por dicha disposición legal y por que además la prestación que se obtenga por la aplicación de este artículo 5º. transitorio será sumamente de mucho menor importancia económica que la que se obtendrá en el futuro con el pago de la prima de antigüedad que ya se fundamentó en el artículo 162.

En consecuencia, para normar nuestro criterio, debemos atenernos a la disposición general del artículo 162 y no a las consecuencias que transitoriamente pudieran resultar de la fugaz aplicación del artículo 5º. transitorio.

CAPITULO VI

CONTRADICCIONES DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO EN EL TEMA QUE NOS OCUPA.

A.- ARTICULO 40. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente capítulo, trataremos de hacer notar algunas contradicciones en que incurre nuestra Ley respecto al tema que nos ocupa, con el fin de analizarlas para precisar su eficacia o apariencia.

Respecto al tema de este capítulo surge primeramente lo que en apariencia parece ser una contradicción; ya que conforme al artículo 40 de la ley, los trabajadores en ningún caso pueden estar obligados a prestar servicios por más de un año, precepto legal que parece contradecir el fin perseguido con el pago de la prima de antigüedad.

El citado artículo 40 parece estar en contradicción con nuestro artículo 162, que establece la prima de antigüedad, que consiste en doce días de salario por cada año de servicios prestados siempre "siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos". ¿Pero como podrá lograrse una antigüedad de 15 años si el trabajador en ningún caso puede estar obligado a prestar sus servicios por más de un año?

Indudablemente que la contradicción es aparente porque el artículo 40 de nuestra Ley lo único que hace es proteger aquellos casos en que pudiere resultar un perjuicio para el trabajador del cumplimiento de un contrato de trabajo por más de un año. (Insalubridad, lejanía de su hogar, peligrosidad -

A.- ARTICULO 40. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente capítulo, trataremos de hacer notar algunas contradicciones en que incurre nuestra Ley respecto al tema que nos ocupa, con el fin de analizarlas para precisar su eficacia o apariencia.

Respecto al tema de este capítulo surge primeramente lo que en apariencia parece ser una contradicción; ya que conforme al artículo 40 de la ley, los trabajadores en ningún caso pueden estar obligados a prestar servicios por más de un año, precepto legal que parece contradecir el fin perseguido con el pago de la prima de antigüedad.

El citado artículo 40 parece estar en contradicción con nuestro artículo 162, que establece la prima de antigüedad, que consiste en doce días de salario por cada año de servicios prestados siempre "siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos". ¿Pero como podrá lograrse una antigüedad de 15 años si el trabajador en ningún caso puede estar obligado a prestar sus servicios por más de un año?

Indudablemente que la contradicción es aparente porque el artículo 40 de nuestra Ley lo único que hace es proteger aquellos casos en que pudiere resultar un perjuicio para el trabajador del cumplimiento de un contrato de trabajo por más de un año. (Insalubridad, lejanía de su hogar, peligrosidad -

en el trabajo, etc); pero si no hay perjuicio para ellos es claro que estos no tendrán inconveniente en seguir prestando sus servicios y lograr una antigüedad que le permita posteriormente obtener los beneficios de la prima de antigüedad.

B.- ARTICULO 5°. TRANSITORIO FRAC. V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Otra contradicción en nuestra Ley, la cual para nosotros sí es tal, es la que aparece en la fracc. V, del artículo 5°. transitorio que dice:

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 corresponda por los años que hubiese transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Fracción que choca con la III del artículo 162 que dice:

"La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido."

La controversia surge de manera clara y se refiere al -
computo que de la antigüedad del trabajador hacen ambas frac--
ciones. La fracción V, del 5°. transitorio, la compúta a par--
tir de la fecha en que entró en vigor la Ley, se podría consi--
derar que trata de proteger con esto a los trabajadores de nue
vo ingreso en la empresa, los cuales se podrían retirar, sin -
importar la antigüedad que tuvieran, con doce días de salario-
pero al establecer esta fracción "prima que les corresponda --
por los años de servicios", vemos que no está tomando en cuen-
ta a los trabajadores nuevos, sino a los que ya tengan años de
servicios acumulados en la empresa, ya que de no ser así, se--
ría contrario al fin que persigue la prima de antigüedad, in--
demnizar a los que tengan 15 o más años de servicios acumula--
dos en la empresa, Porque al tomarla en cuenta sólo a partir -
del año en que entró en vigor la ley, desconocerá automática--
mente los años de servicios acumulados anteriores a la misma,-
perjudicando además el monto económico de la prima de antigüe
dad que le correspondería al trabajador en cuestión; pero no -
hay que olvidar que esta fracción V, así como todo el artículo
5°. transitorio deberá de surtir efectos una vez que transcu--
rran los plazos que establece dicho precepto legal; pasando au
tomaticamente a la integra aplicación del artículo 162, benefi
ciándose al trabajador, ya que se le tomará en cuenta la anti-
güedad desde el momento mismo en que ingreso en la empresa en-

la que presta sus servicios. Al dejar de tener vigencia el artículo 5º. transitorio, una vez que transcurran los términos-- que el mismo señala, los cuales terminaron el 1 de mayo de 1973, automáticamente desaparecerá la contradicción que señalamos y-- se aplicara al artículo 162 en todas sus fracciones.

C.- EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

"La antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado.

La antigüedad vincula a empresa y trabajador en nive--- les que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa - vinculación, normalmente produce normas de convivencia, a ve+- ces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más tole- rante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; - le otorga los cargos de confianza, si es que no los de direc-- ción; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La Ley-- recogió esa tradición y le dió efectos jurídicos.

Para garantizar las obligaciones derivadas de la anti-- güedad se establecen las siguientes medidas:

1.- La formulación del cuadro de las antigüedades de -- los trabajadores de la empresa, distribuidas por categorías y-- según la profesión y oficio que desempeña cada trabajador. El-- cuadro de antigüedades se hace por una Comisión Bipartita, re-- presentantes de los trabajadores y representantes del patrón.- Elaborado el cuadro de antigüedades, los trabajadores inconfor

la que presta sus servicios. Al dejar de tener vigencia el artículo 5°. transitorio, una vez que transcurran los términos-- que el mismo señala, los cuales terminaron el 1 de mayo de 1973, automáticamente desaparecerá la contradicción que señalamos y se aplicara al artículo 162 en todas sus fracciones.

C.- EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

"La antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado.

La antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa vinculación, normalmente produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; - le otorga los cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La Ley-- recogió esa tradición y le dió efectos jurídicos.

Para garantizar las obligaciones derivadas de la antigüedad se establecen las siguientes medidas:

- 1.- La formulación del cuadro de las antigüedades de -- los trabajadores de la empresa, distribuidas por categorías y según la profesión y oficio que desempeña cada trabajador. El cuadro de antigüedades se hace por una Comisión Bipartita, representantes de los trabajadores y representantes del patrón.-- Elaborado el cuadro de antigüedades, los trabajadores inconfor

mes, hacen valer sus derechos ante la Comisión; en su caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje artículo 158.

2.- El patrón tiene la obligación de expedir a los trabajadores anualmente, una constancia relativa a su antigüedad artículo 81.

3.- La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluyen en ella los períodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del alistamiento en la guardia nacional artículos 44 y 170, fracc. VII; que se tiene como período de trabajo." (1)

(1) J. Jesús Castorena Manuel de Derecho Obrero P. 180 1973.

CAPITULO VII

QUE DEBE ENTENDERSE POR PRIMA DE ANTI

GUEDAD EN NUESTRA LEY

A.- EL ARTICULO 162, FRACCION I. DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

En el presente capítulo precisaremos que se debe entender por prima de antigüedad de acuerdo con nuestra Ley, por lo que intentaremos dar una definición de la misma.

No debemos considerar prima de antigüedad, lo que el artículo 162 en su frac. I, establece: "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salarios por cada año de servicios". (1)

Lo anterior lo entendemos así, porque tan sólo precisa en que consiste, es decir en el pago de doce días de salario, o sea el número de días que se van a pagar, más no en lo que efectivamente es la prima de antigüedad.

B.- EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS.

En la exposición de motivos, de la Ley, el legislador sostiene:

"La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad". (2)

De lo anterior, se desprende que el legislador está considerando la prima de antigüedad como un ingreso anual y así,

(1) Ley Federal del Trabajo Art. 162

(2) Ley Federal del Trabajo Art. 162.

el monto económico de la prima dependerá de los años de servi
cios prestados por el trabajador de que se trate.

Nosotros consideramos que no se debe tomar la prima --
de antigüedad como un ingreso anual del trabajador, sino que,
tomando en cuenta que fuera de las disposiciones transitorias
se aplicará el artículo 162, la prima solo se pagará a los tra-
bajadores que hayan cumplido 15 años de servicios por lo me--
nos; ya que el trabajador que opte por su retiro voluntario --
para cobrar la prima y deberá tener una antigüedad de 15 años
como mínimo.

Lo anterior nos obliga a reflexionar que la prima de-
antigüedad es tan solo "una reserva económica" que la empresa
debe amortizar para el trabajador y que cuando se le pague pa-
sa a formar parte de su patrimonio; es por eso, que la consi-
deramos como una reserva económica que la empresa debe reali-
zar en favor del trabajador, para que esté, una vez cumplido-
el mínimo de años exigido por la ley, al retirarse y exigir su
prima, la empresa le entregue esa reserva que el estuvo acumu-
lando a través de los años de servicios prestados. Tanto el --
artículo 5°. transitorio como el 162 de la Ley no nos aclaran
que debe entenderse por prima de antigüedad y solo el legisla-
dor en la Exposición de Motivos la refiere como un ingreso --
anual sobre el que ya hemos establecido porqué no lo considera-
mos como tal; por ello trataremos ligeramente de ofrecer una-

definición de la misma.

C.- NUESTRA DEFINICION.

"Es una reserva económica accesoria al salario que por disposición de la Ley la empresa debe pagar al trabajador que haya acumulado su antigüedad en la prestación de sus servicios de 15 años o más, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, ya sea por voluntad del propio trabajador - que quiera hacer uso de su derecho de retiro, por rescisión - de su contrato solicitado por el propio trabajador, por despi do justificado, injustificado, por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo."

La anterior definición estimamos que es la adecuada, - por que reúne los requisitos y casos en que debe cubrirse la prima de antigüedad por reunir los elementos esenciales.

CAPITULO VIII

EL PAGO DE LA PRIMA A LA TERMINACION DEL
CONTRATO DE TRABAJO

A.- EL ARTICULO 162, FRACCION III, DE LA LEY FEDERAL-
DEL TRABAJO.

En el presente capítulo, analizaremos la prima de antigüedad en los casos en que se de por terminada la relación laboral, antes de llegar al mínimo de 15 años que nuestra Ley -- exige para tener derecho a ella.

Como se precisó en el capítulo sexto, al definir en lo que consideramos la prima de antigüedad, dijimos.

Es una reserva económica accesoria al salario que por -- disposición de la Ley la empresa debe pagar al trabajador que haya acumulado una antigüedad en la prestación de sus servicios de 15 años o más, como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo ya sea por voluntad del propio trabajador que quiera hacer uso de su derecho de retiro, por rescisión de su contrato solicitado por el propio trabajador, por despido justificado, injustificado, por muerte o por cualquier otra causa de terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con esta prestación, el trabajador viene acumulando en contra del patrón o empresa una reserva económica equivalente a doce días por año de servicios prestados; y por ello nos preguntamos: ¿Qué pasa con esta reserva económica cuando el trabajador en forma voluntaria termina su contrato sin llegar a la cifra de 15 años de servicios?

Además el trabajador por múltiples razones como pueden ser motivos familiares, de salud, económicos o inclusive por-- encontrar un trabajo que le va a beneficiar en todos los aspectos y principalmente en el económico, dé por terminada su relación laboral. ¿Que razones o motivos hay para que se le prive de disfrutar de esta reserva económica que ya se encuentra en poder de la empresa?

Según nuestra Ley y el espíritu de la misma con la prima de antigüedad se quiere alcanzar el objetivo de fomentar en -- nuestros trabajadores la mayor duración y estabilidad en su empleo; y volvemos a preguntarnos: ¿Que motivos existen para que un trabajador que tenga 12, 13 o 14 años de servicio en una -- empresa, no pueda considerársele tan estable y constante en su trabajo, como el que tenga 15 años de servicios?

Respecto a lo anterior, estimamos que nuestros legisladores al conceder el pago de la prima de antigüedad en el retiro voluntario pensaron más en los intereses de los patrones, -- que en los trabajadores ya que no encontramos la razón de porque el pago de esta reserva económica tan legítimamente ganada por ellos se les niegue cuando no hayan completado el mínimo -- necesario de 15 años, tan caprichosamente señalados por nuestros legisladores.

B.- NUESTRO COMENTARIO

Nuestra opinión al respecto es que sin importar el momento en que el trabajador unilateralmente de por terminada su relación contractual, deberá considerarsele la antigüedad que hasta el momento haya acumulado y pagarsele íntegramente la prima que le corresponda; ya que si esto no se hace si serán los patrones los que disfruten en forma injusta de una reserva económica que en condiciones normales debería entregarse a los trabajadores.

Consideramos necesario y proponemos una modificación al artículo 162 en su fracción III, sustituyendo la condición que contiene, el sentido de que el trabajador debe reunir 15 años mínimos de antigüedad para disfrutar de la prestación a la que nos estamos refiriendo, estableciendo en su lugar que cualquiera que sea el momento en que el trabajador de por terminada su relación contractual, le sea cubierta íntegramente la prima de antigüedad, en proporción al tiempo en que haya laborado al servicio de la empresa.

Mientras esto no ocurra, nuestra Ley Laboral está faltando a los principios de equidad y justicia que animan su articulado.

C.- EN LOS DEMAS CASOS DE TERMINACION DEL CONTRATO --
TRABAJO.

Igualmente sucede en los demás casos de terminación de contrato de trabajo, ya sea que el trabajador pida la rescisión de su contrato laboral, que el patrón lo despida justificada-- o injustificadamente, por quiebra o cierre definitivo de la empresa; ya que todos estos casos de acuerdo con el artículo -- 162 de la Ley Federal del Trabajo existe la obligación del patrón de pagar la prima de antigüedad cuando el trabajador haya cubierto el mínimo de 15 años de servicios prestados; induda-- blemente que el patrón podrá disponer a su gusto de la reserva económica que estaba obligado a reunir y guardar para destinar la al pago de la prima de antigüedad. Nos sigue pareciendo in-- justa la mencionada disposición legal por limitar estrictamen-- te a un mínimo de 15 años de servicios.

C A P I T U L O I X

CONSECUENCIA DE LAS DISPOSICIONES

TRANSITORIAS DE LA LEY

C A P I T U L O I X

CONSECUENCIA DE LAS DISPOSICIONES

TRANSITORIAS DE LA LEY

A.- ANALISIS DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

Habiendo analizado el derecho de retiro y la prima de antigüedad, establecida por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dedicaremos este capítulo al estudio de las disposiciones transitorias referentes a estas instituciones contenidas en el artículo 5o. transitorio de la propia Ley; observando que esas disposiciones vienen a diferir y establecer ciertas modalidades en la aplicación y vigencia del referido artículo 162.

Desde luego, destacamos que nuestros legisladores, al establecer el derecho de retiro y la prima de antigüedad, quisieron dar margen para que los patrones, tuvieran tiempo, para prepararse económicamente y hacer frente a las erogaciones que pudieran sobrevenir con la plena aplicación del artículo 162 de la Ley; y así, establecieron en la fracción IV del artículo 5o. transitorio, que el artículo 162 tendrá plena vigencia después del tercer año de vigencia de la Ley; es decir, que tendrá plena vigencia a partir del 1 de mayo de 1973, en que se hayan cumplido los primeros tres años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo.

Comprendida la intención de nuestros legisladores, de diferir la inmediata aplicación del derecho o de retiro, proce

demo a analizar cada una de las fracciones del artículo 5o. transitorio y a precisar sus consecuencias.

Por lo que hace al artículo 5o. transitorio, al analizar las fracciones I, II, III, de ese precepto legal, observamos que estas tres fracciones no vienen a diferir la plena --- aplicación del artículo 162 que nos ocupa, sino que vienen a - establecer en favor de los trabajadores un nuevo derecho de re tiro y una nueva prima de antigüedad que realmente no está con signada en el citado artículo 162. Y se destaca entre comillas la frase "en favor de los trabajadores" porque consideramos --- que las disposiciones de las fracciones I, II, y III del referido artículo 5o. transitorio, en lugar de favorecer a los tra bajadores les afectan, aunque aparentemente les conceda un derecho nuevo de obtener una prima de antigüedad por una antigü edad menor de 10 años (frac. I); por una antigüedad mayor de 20 años (frac. III).

Estimamos que estas tres disposiciones transitorias - no las redactaron los legisladores con el ánimo de proteger a los trabajadores sino que por el contrario, para afectarlos, y favorecer a las empresas; por lo siguiente:

B.- FRACCION I.

No encontramos cual sea el beneficio que un trabaja-- dor con antigüedad menor de 10 años, obtenga al dar por terminado su contrato de trabajo voluntariamente sólo reciba 12 ---

días de salario; ya que si un trabajador tiene 9 años 10 meses el beneficiado con el retiro sería el patrón y no el trabajador, ya que se liberaría de las responsabilidades de un contrato de trabajo por faltarle tan solo 5 años 2 meses para cumplir sus 15 años de antigüedad, que sí traería más beneficios al trabajador al obtener la plena aplicación, y a un plazo relativamente corto del retiro voluntario.

C.- FRACCION II.

Pero resulta más perjudicial para el trabajador, la posible aplicación de la frac. II del artículo 50. transitorio, ya que esta fracción se refiere a los trabajadores de más de 10 años y menos de 20 de servicios; porque es indudable que en esta fracción caerían muchos que ya habían cumplido sus 15 años de antigüedad, mínimo fijado por el artículo 162 de la Ley y los otros estarían próximos a cumplir esos 15 años por tratarse de trabajadores con antigüedad mayor a 10 años.

¿Ahora bien en donde está el beneficio para estos trabajadores si tan solo por el derecho de retiro se les concede una prima de antigüedad de 24 días de salario? Claro está que el trabajador está en aptitud de separarse voluntariamente; pero si es la empresa la que separa al trabajador dentro del primer año de vigencia de la Ley o después de transcurrido el año, se caería en el supuesto de la fracción V., del artículo 50. -

transitorio y entonces el trabajador también saldría afectado porque él aún en contra de su voluntad en caso de despido tan solo tendrá derecho al pago de 12, 24, o 36 días de salario - según su antigüedad en relación con las disposiciones I, II, y III, del artículo que se comenta.

D.- FRACCION III

Los trabajadores de antigüedad mayor de 20 años, según la fracción III del 5o. transitorio son los mayormente lesionados con la aplicación de esta disposición; es indudable que a ningún trabajador con una antigüedad de 20 años le convendría separarse de su empleo, sino que esperaría a que se cumplieran los tres primeros años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, para así tener derecho a exigir 12 días por año de servicios prestados desde la fecha en que empezó a prestar sus servicios.

E.- FRACCION IV.

El contenido de esta fracción nos dá a entender la situación legal provisional del artículo 5o. transitorio ya que una vez transcurridos los tres primeros años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo quedarán sin efecto esas fracciones y tendrá vigencia el artículo 162 de referencia.

E.- FRACCION IV.

El contenido de esta fracción nos dá a entender la -- situación legal provisional del artículo 5o. transitorio ya -- que una vez transcurridos los tres primeros años de vigencia - de la Ley Federal del Trabajo quedarán sin efecto esas fracciones y tendrá plena vigencia el artículo 162 de referencia.

F.- FRACCION V.

La última fracción del artículo 5o. transitorio, para este estudio tiene importancia, porque se está refiriendo no a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su trabajo, sino a los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada, ya que tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor esta Ley, o sea de mayo de 1970 a mayo de 1971 solo se les pagaría como prima de antigüedad 12 días de salario, desconociéndoles arbitrariamente la ya ganada por ellos. Transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de su separación tienen derecho a que se les pague su antigüedad a razón de 12 días de salario por año, pero computádoles únicamente los años a partir del 1 de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley, desconociéndoles su antigüedad adquirida antes del inicio de su vigencia.

Todo lo anterior es injusto y arbitrario, ya que no -

se comprende cual sea el motivo que tuvieron nuestros legisladores para hacer la distinción entre los trabajadores que se retiren voluntariamente y los que sean separados o se separen -- con causa justificada, porque en algunos casos el trabajador -- que se retira voluntariamente lo hace por haber encontrado un trabajo que le ofrezca mejores prestaciones económicas, o bien porque contando con más de 15 años de servicios, su prima de antigüedad le permitirá hacer alguna inversión que aumentará -- sus ingresos sabiendo que esta le va a computar desde que -- ingresó a prestar sus servicios. En cambio el trabajador que sea separado o que se separe con causa justificada, tendría además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo por la separación de su trabajo, la prima de antigüedad, con el inconveniente de que se le computaría a partir del 1 de mayo de 1970. Por lo expuesto consideramos que es una injusticia la que se comete con estos trabajadores, ya que no existe razón para que el cómputo de su antigüedad no -- sea a partir de la fecha en que empezó a prestar sus servicios, máxime que la Ley Federal del Trabajo es tutelar de todos --- ellos.

G.- COMENTARIO

Consideramos que el artículo 5o transitorio que se -- analiza, viene a limitar el pago de la prima de antigüedad a -

que tienen derecho los trabajadores, ya que reglamentados o no estos derechos habían sido adquiridos por los trabajadores con anterioridad a la Ley.

C O N C L U S I O N E S

I.- La historia nos demuestra que otras Legislaciones, trataron de resolver los graves problemas que ocasionan la desocupación y la deserción del empleo por medio de la estabili--dad, la que fue considerada como base de la seguridad social.

Nuestra Legislación, resolvió el problema en forma bilateral estableciendo la permanencia de las relaciones de tra-bajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen: es decir, que ya no queda al arbitrio del patrón res--cindir la relación de trabajo; sino que es necesaria la volun-tad del trabajador.

Los efectos del retiro voluntario estimulan en el trabajador la permanencia en su empleo sabedores de que esta se traduce en una nueva prestación económica.

II.- Es conveniente hacer notar que algunos contratos colectivos anteriores a la Ley Federal del Trabajo, tenía ya -establecido el retiro voluntario y la prima de antigüedad, lo-que entre otros antecedentes sirvieron para su reglamentación en nuestra Ley.

III.- En contadas legislaciones de América Latina, se han creado incentivos para que el obrero se establezca en su em-pleo y con ello obtenga mejores prestaciones, entre estas se -

encuentra nuestra Ley Federal del Trabajo, la que sin duda en este aspecto marcha a la vanguardia de otras legislaciones.

IV.- Los requisitos legales que nuestra Ley Federal del Trabajo exige para que opere el retiro voluntario, beneficia a los trabajadores y a los patrones sin dejar de tomar en cuenta nuestro comentario en el Capítulo VIII respectivo a la temporalidad.

V.- Los fines socioeconómicos derivados del retiro voluntario están justificados porque beneficiarán a los trabajadores, los cuales animados por el interés económico, se vuelven más constantes, beneficiando de paso a las empresas.

VI.- Forzosamente tendrá que aplicarse el artículo 162 de la Ley porque es el que más beneficia al trabajador, tomando para el cómputo de la antigüedad la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios y no de la fecha de la vigencia de la Ley.

VII.- Debe entenderse la prima de antigüedad como una reserva económica que llega a formar parte de su patrimonio, ya que el tener que esperar a cumplir el mínimo de años exigidos por la Ley, hace que el patrón vaya realizando en favor de los trabajadores una reserva económica accesoria a su salario, la cual se les entregará al cumplir este mínimo de años exigidos.

encuentra nuestra Ley Federal del Trabajo, la que sin duda en este aspecto marcha a la vanguardia de otras legislaciones.

IV.- Los requisitos legales que nuestra Ley Federal del Trabajo exige para que opere el retiro voluntario, beneficia a los trabajadores y a los patronos sin dejar de tomar en cuenta nuestro comentario en el Capítulo VIII respectivo a la temporalidad.

V.- Los fines socioeconómicos derivados del retiro voluntario están justificados porque beneficiarán a los trabajadores, los cuales animados por el interés económico, se vuelven más constantes, beneficiando de paso a las empresas.

VI.- Forzosamente tendrá que aplicarse el artículo 162 de la Ley porque es el que más beneficia al trabajador, tomando para el cómputo de la antigüedad la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios y no de la fecha de la vigencia de la Ley.

VII.- Debe entenderse la prima de antigüedad como una reserva económica que llega a formar parte de su patrimonio, ya que el tener que esperar a cumplir el mínimo de años exigidos por la Ley, hace que el patrón vaya realizando en favor de los trabajadores una reserva económica accesoria a su salario, la cual se les entregará al cumplir este mínimo de años exigidos.

dos.

VIII.- Es necesaria la reforma de la frac. III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de pagar la prima de antigüedad en el momento que lo quiera el - trabajador sin importar la causa de terminación de la relación laboral; así mismo reformar la frac. I, en el sentido de aumentar el mínimo de días a quince.

IX.- El art. 5o. transitorio en todas sus fracciones afecta a los trabajadores ya que de acuerdo con la nueva institución de nuestra ley se reduce la prima de antigüedad durante los tres primeros años de vigencia de la Ley, en la proporción de 12, 24 y 36 días. Y en su frac. V., se limita más aún este derecho al computar a los trabajadores su antigüedad desde la- fecha en que entró en vigor la Ley.

dos.

VIII.- Es necesaria la reforma de la frac. III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de pagar la prima de antigüedad en el momento que lo quiera el - trabajador sin importar la causa de terminación de la relación laboral; así mismo reformar la frac. I, en el sentido de aumentar el mínimo de días a quince.

IX.- El art. 50. transitorio en todas sus fracciones afecta a los trabajadores ya que de acuerdo con la nueva institución de nuestra ley se reduce la prima de antigüedad durante los tres primeros años de vigencia de la Ley, en la proporción de 12, 24 y 36 días. Y en su frac. V., se limita más aún este- derecho al computar a los trabajadores su antigüedad desde la- fecha en que entró en vigor la Ley.

B I B L I O G R A F I A

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
EL NUEVO ARTICULO 123, Porrúa de 1967. Segunda Edición.

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa de 1972. Segunda Edición.

DR. ERNESTO R. KATS
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, Edit. Roque Depalma de 1957
Buenos Aires.

PUBLICACION BIMESTRAL DE LAS SECRETARIAS GENERALES DE LA
C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.
ORGANO DE DIFUSION DEL CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE
SEGURIDAD SOCIAL, Julio-Agosto 1971, año XX, Epoca III,
Vol. 70, Seguridad Social y Convenios
Colectivos.

INSTITUTO DE DERECHO COMPARADO
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, de 1962

LIC. J. JESUS CASTORENA
MANUAL DE DERECHO OBRERO
Sexta Edición 1973.

DR. MARIO DE LA CUEVA
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

DEVEALI MARIO L.
LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

LEY DEL SEGURO SOCIAL 1974

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Edit. Cajiga 1970.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
Edit. Porrúa 1973. 22 Edición.

DIRECCION DE DOCUMENTACION Y ASUNTOS
INTERNACIONALES DE LA S.T.P.S.

ARCHIVO GENERAL DE LA S.T.P.S.

INSTITUTO DEL TRABAJO S.T.P.S.

LEY DEL TRABAJO VENEZOLANA

LEY DEL TRABAJO DE BOLIVIA

ENCICLOPEDIA SALVAT

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1972.