

UNIVERSIDAD LA SALLE
Escuela de Derecho

**ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

RAFAEL ERNESTO OCHOA Y GONZALEZ

México, D. F.

1974



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 PADRE:

CON ENTRAÑABLE AFECTO,
EN RECONOCIMIENTO DE SUS
CUALIDADES COMO PADRE Y
COMO HOMBRE

A MI MADRE:

SIMBOLO DE AMOR Y
DE TERNURA CON EL
CARIÑO QUE SIEMPRE
LE TENDRE

A MI ESPOSA:

POR ACOMPAÑARME
SIEMPRE EN MI VIDA

A MI HIJA:

POR TODAS LAS ALEGRÍAS
QUE ME HA DADO EN SU
CORTA VIDA

A MIS HERMANOS

A MIS MAESTROS:

QUE ME AYUDARON A
CONSEGUIR ESTA META

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

Con este estudio, he querido demostrar el problema que nació con la vigencia de la nueva Ley Federal del Trabajo al regular la Prima de Antigüedad en dos de sus artículos.

"La Prima de Antigüedad" está regulada por los artículos 162 y 5° transitorio en forma diferente causando con ello un conflicto de interpretación al aplicarlo al caso concreto.

"La Prima de Antigüedad" se otorga en 4 casos que son:

Separación voluntaria, separación justificada o injustificada y por último el caso de muerte del trabajador.

A lo largo de mi tésis, hablo de las contradicciones que ocasionan los artículos que tratan esta prestación, que estimo es un premio al trabajador por su constancia en el trabajo.

Se comentarán también en este trabajo, algunas otras prestaciones como son las vacaciones, la jornada de trabajo, horas extras, el salario mínimo, el descanso semanal, días festivos, y la protección a las mujeres y los niños, prestaciones que demuestran la protección que del trabajador hace, nuestra Ley Federal del Trabajo.

Se comentarán como puntos principales las prestaciones que para mí son indispensables en nuestro derecho como son:

La Seguridad Social, la jubilación y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa cuando el trabajador haya laborado por lo menos 60 días durante el año.

Se estudiarán también las prestaciones que se asemejan a nuestra prima de antigüedad en la legislación Alemana, Francesa y Norte Americana, de los cuales pueden obtenerse algunas conclusiones importantes; de la última legislación mencionada se describirá la forma de otorgar la jubilación dado que esta es una de las más avanzadas en esta prestación, la cual sería conveniente introducir en nuestra Ley Federal del Trabajo, en principio, porque la jubilación en México se regula únicamente por el Seguro Social de acuerdo con las semanas cotizadas por el trabajador durante el tiempo que presto servicios y en cambio en Estados Unidos el Seguro Social se encuentra complementado con planes de pensión privadas, caso al que no hemos llegado porque, la ley laboral no lo ha exigido y porque nuestras empresas, en su mayor parte, no se encuentran en condiciones económicas para establecer dichos planes en beneficio del trabajador que se jubila.

Después analizaremos los artículos referidos y veremos sus diferentes interpretaciones para su aplicación con sus pros y sus contras, así como su forma de solucionarlo para que no haya ninguna contraposición.

Del análisis anterior, desprendemos nuestras conclusiones que proponemos en el capítulo respectivo de esta tesis, conclusiones, a las que hemos llegado después de ver lo injusto y desproporcional aplicación de estos derechos, para lo cual, el fin de esta tesis será tratar de resolver estos grandes problemas.

ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I.-

Iniciamos dicho análisis señalando por principio de cuenta que las disposiciones legales a que aludiremos, salvo indicación en contrario corresponde a la vigente ley Federal del Trabajo publicada el primero de Abril de 1970 en el Diario Oficial y que entró en vigencia el 1° de Mayo de 1970.

Naturaleza del Derecho del Trabajo:

La característica del Derecho del Trabajo es la peculiaridad del fenómeno económico que en la actualidad da origen a una forma de trabajo en la que el sujeto que presta sus servicios personales se obliga a concurrir diariamente a un centro de trabajo o fuera de este, ya sea fábrica, taller, oficina, industria, etc., para trabajar a las ordenes de un principal, por lo que a esta forma de actividad es a la que llamamos prestación de servicios personales subordinados, y este trabajo, esta actividad es lo que regulan las normas de nuestra Ley Federal del Trabajo, así como las actividades similares por sus efectos que según la ley solo pueden originarse por un acto jurídico que no es otro que el contrato individual de trabajo.

El derecho del trabajo, forma una rama autónoma que es inconfundible dentro del concierto de las normas del Derecho ya que tiene sus normas especiales, autoridades especiales creadas por esas normas, y su ambito de aplicación es aquella relación en que una persona preste a otras sus servicios por un pago determinado, esta relación de trabajo es el ambito donde se aplica el derecho del trabajo.

1.1 Sujetos de la Relación del Trabajo:

El derecho del trabajo es un producto de la sociedad, nace a raíz de las diferentes corrientes ideológicas producidas en el hombre por el régimen individualista y liberal. Aunque como el derecho es cambiante, o sea que debe adaptarse a las necesidades de la época en que se aplica, su fundamento y finalidad son diversos al fundamento y finalidad del derecho que rige actualmente.

Son los propios individuos los factores reales en la vida de este derecho, creando las normas, ya sea para acatarlas o para contribuir a su transformación según lo reclamen las exigencias de la vida cotidiana; el Derecho del Trabajo nace a partir de la Revolución Industrial en Inglaterra a finales del siglo XVII y primera mitad del siglo XVIII, siguiendolo Francia poco después.

El Derecho del Trabajo es clasista porque protege el factor trabajo de el factor capital.

Con la aparición de la propiedad privada se empezaron a formar las diferentes clases, pues había en términos generales en un lado a los propietarios y por el otro los esclavos, siervos o asalariados y entre estos la clase media.

Ahora bien, para determinar el concepto de "clase" se debe recordar la idea de los estamentos, los cuales se determinaron como las diferentes capas sociales en que estaba dividida la sociedad medieval, que eran tres esencialmente:

Nobleza, Clero y Tercer estado

Esta división de la sociedad se debía a una jerarquización originada por los privilegios que había ya sea por la sangre, que vendrían siendo los estamentos de nobleza, o bien por ciertas actividades que hacían a los hombres detentar cierto poder sobre la sociedad en general como lo fueron los eclesiásticos también llamado estamento del clero, los individuos pertenecientes a la tercera clase eran los que no se encontraban en las clases anteriormente definidas; Como cada uno de ellos tenían un interés social definido, éste interés mantenía la unidad de estos estamentos, porque encontramos que los intereses de cada una de esas capas sociales eran contradictorios los unos con los otros, pues el estamento de la nobleza, tenía en sus manos la mayor parte de la riqueza y querían fundandose en esa, ejercer un dominio sobre las demás capas sociales, que se demostraban en las cargas fiscales que se les imponían, que fueron los principales motivos de las luchas entre estos estamentos, surgiendo una oposición al poder del rey y a la de la nobleza.

El concepto clase tiene un contenido básicamente económico referido a la posición diferente que tienen los hombres en el fenómeno de la producción.

Con la aparición de la propiedad privada se empezaron a formar las diferentes clases, pues había en términos generales en un lado a los propietarios y por el otro los esclavos, siervos o asalariados y entre estos la clase media.

En la actualidad, la propiedad ha seguido influyendo en esas clases sociales, pues, cada día las necesidades del factor trabajo, son superiores a las satisfacciones que obtienen del factor capital.

La clase trabajadora es en realidad en nuestro país la clase menos protegida, aunque no sin olvidar al campesino. Esas diferencias tan radicales entre el factor trabajo y capital se han mediatizado por medio de la Ley Federal del Trabajo, la anterior y la vigente, y para estas leyes, los sujetos del trabajo son los trabajadores y los patrones y regulan la prestación de servicios del primero para el segundo.

En el artículo 3° de la actual Ley Federal del Trabajo se dice: "El trabajo es un derecho y un deber social no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Y añade el mismo artículo en su última parte "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". (1)

Al leer este artículo, se comprende el carácter que reviste el Derecho del Trabajo en su máxima expresión, o sea que es netamente protector del trabajador en lo individual y en lo colectivo.

Ahora bien, los sujetos individuales del trabajo son los trabajadores y los patrones y sus derivaciones como son, empleados de confianza, representante del patrón, etc.

En los sujetos colectivos hay que suponer siempre una comunidad de trabajadores, o una comunidad de patrones, agrupándose en defensa de sus derechos, esto lo vemos expresado en los sindicatos, federaciones y confederaciones con el fin de alcanzar una mayor fuerza y buscar equilibrar los factores de la producción, ya que por medio de la poderosa arma puesta en manos de la fuerza trabajadora que es la huelga, medio por el cual se fuerza al patrón a mejorar las condiciones del trabajador o para apoyar por solidaridad a otro sindicato en huelga, sin embargo, el patrón tiene un medio también poderoso pero poco usado que es la suspensión colectiva temporal de las relaciones del trabajo, poco usado porque el patrón puede pedir la suspensión de labores cuando sea incosteable la producción o porque la situación económica de la empresa sea deficiente, pero siempre que esta no sea imputable al patrón ya sea por exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, o por la falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos para proseguir normalmente sus labores. Para que esta medida se de, es necesario que el patrón o sus representantes la promuevan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente para que ésta lo apruebe o desapruebe.

O sea, el patrón es el representante del factor capital, el que invierte determinado capital para empezar el ciclo económico de la producción, creando fuentes de trabajo a personas que por medio de la prestación de su servicio reciben una determinada re

tribución, ahora bien, el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define lo que es trabajador:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" . (1)

De este artículo se llega a la conclusión que el trabajador sólo puede ser una persona física hombre o mujer, porque haciendo a un lado las normas proteccionistas que la ley marca para la mujer y los menores de edad, en relación con ciertos trabajos, ambos sexos se encuentran equiparados en la Ley, pues una persona moral o jurídica es incapaz por su propia naturaleza, de prestar el servicio a que se refiere dicho dispositivo legal, pues este las excluye totalmente.

Ahora bien, debemos considerar por trabajo: la actividad humana, intelectual, material de ambos grupos, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El trabajador de confianza es una categoría del trabajo que por ningún motivo será por la designación que se le de al puesto del trabajador sino que esto dependerá de las funciones desempeñadas que deberán ser de confianza como son la de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización de carácter general o que se relacionen con trabajos personales, debiendo distinguir a los trabajadores de confianza con los representantes del patrón que son los directores, administradores, gerentes y las otras personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que con el desempeño de sus funciones obligan al patrón con los trabajadores, incluso si un representante del patrón contrata con un trabajador para que preste sus servicios en esa empresa o establecimiento este no será el patrón del trabajador sino un representante que en último caso será el patrón de los dos, para el caso de una demanda laboral.

Los trabajadores de confianza o empleados de confianza, son tratados por nuestra Ley como trabajadores especiales o sea, dentro de su título sexto, capítulo II referente a los trabajadores de confianza, y entre sus características tienen que no podrán formar parte de los sindicatos que es el sujeto colectivo del cual me ocuparé posteriormente ni tampoco serán tomados en consideración en recuentos que se efectuen para determinar la mayoría de trabajadores en los casos de huelga, ni podrán representar a los trabajadores en los organismos que se integran de acuerdo a la Ley. Estos trabajadores se encuentran en un estado de indefensión porque el patrón en cualquier momento en que pierda la confianza en su trabajador podrá rescindir sin responsabilidad de su parte el contrato de trabajo, y el trabajador solo podrá de-

mandar al patrón de las indemnizaciones que le correspondan, pero no la reinstalación a la que tendría derecho cualquier otro trabajador.

Una vez descritos los sujetos individuales, se encuentran los sujetos colectivos que son asociaciones de sujetos individuales que unidos constituyen un ente colectivo y así, definiremos lo que es el primer sujeto colectivo, el sindicato, que es la asociación de trabajadores o patrones que se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El derecho de asociación lo encontramos a partir de la Constitución de 1917, que consagró este derecho dividido en dos, un derecho de asociación general y un derecho de asociación profesional; el primero, es un derecho meramente político que garantiza al individuo frente al Estado el goce de la libertad de asociación; es decir, la posibilidad de reunirse sin el temor de que sea molestado por el Estado por lo que, cualquier reunión de cualquier especie podrá llevarse al cabo siempre que se persiga un fin lícito; el segundo, o sea el derecho de asociación profesional, más que intereses políticos lo que trata de defender son los intereses de clases de aquellos individuos dedicados a una especial actividad cuyos propósitos y metas son comunes y por lo tanto revisten caracteres de índole social y económica, que de índole política, en este caso tenemos encuadrado a sindicato.

Nuestra actual Ley en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones y, en el artículo siguiente define a la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (2)

Atendiendo a los artículos antes mencionados, se encuentra que el sindicato puede ser de trabajadores y de patrones: en los casos de sindicatos de trabajadores, éstos deberán tener un mínimo de miembros que será de 20 y, sin establecerse un máximo de miembros, siempre y cuando éstos estén en servicio ó que su relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de Registro del Sindicato o en la que se otorgue éste.

Los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitiran por duplicado:

- 1.- Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva
- 2.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

- 3.- Copia autorizada de los estatutos, y
- 4.- Copia autorizada del Acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la directiva, según lo estatuye el artículo 365 de la Ley. (2)

El sindicato como hemos visto, es el tercer sujeto de la relación de trabajo, el cual, previo el cumplimiento de los requisitos consignados en la Ley, se constituye con personalidad jurídica que lo capacita para actuar en defensa de los intereses colectivos y representar a sus miembros en el ejercicio de sus derechos individuales; la espina dorsal del derecho colectivo, esta constituida por los sindicatos porque estos representan la unión del trabajador en su esfuerzo por conseguir su igualdad con el factor capital y, porque son los organismos que a través de la contratación colectiva y haciendo uso del derecho de huelga entran en lucha con las empresas para conseguir un tratamiento que corresponda a la dignidad del trabajador.

Una vez señalados los caracteres generales de constitución y las funciones genericas del sindicato y para concluir con los sujetos colectivos encontramos la federación de sindicatos que según el artículo 381 de la Ley: Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables." (3).

Según este artículo deducimos que federación de sindicatos es la unión de varios sindicatos y a su vez la confederación es la unión de varias federaciones de sindicatos, pero estos organismos de defensa del trabajador tienen que registrarse al igual que los sindicatos.

Jerarquicamente y en orden decreciente, tendrá mayor fuerza política, social y como grupo de presión la confederación, seguirá la federación y por último, los sindicatos deduciendose de ello que una confederación e inclusive una federación, pueden afectar a la economía de un país en caso de una huelga de sus miembros, afectandose, por consiguiente una o varias actividades industriales según sean las organizaciones que agrupan en cambio, el sindicato afectara a uno o varios patrones o establecimientos y no tendrá tanta fuerza como la de estos entes que hemos mencionado.

No puede estimarse a las autoridades del derecho del trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje e, inclusive, a la misma Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como sujetos de la relación de trabajo porque al determinar en sus resoluciones el derecho que verte a los trabajadores individual o colectivamente considerados o, el patrón o patrones que recurrán a estos organismos, su carácter se revela como el de autoridades ajenas a la relación de Trabajo.

1.2 Proteccionismo del Derecho del Trabajo:

El Derecho del trabajo se enfoca o tiende a satisfacer las aspiraciones de los trabajadores de las cuales podríamos señalar en forma enunciativa no limitativa y así encontramos entre ellas:

- 1.- La reducción de la jornada de trabajo.
- 2.- Aumento de salario.
- 3.- Regulación del Trabajo de los menores y las mujeres
- 4.- Planes educativos para el trabajador.
- 5.- La Seguridad Social.
- 6.- Permanencia en el empleo. etc.

Aspiraciones necesarias para mejorar la condición de los trabajadores tanto es así que se puede afirmar que estas aspiraciones se encuentran en la mayoría de las legislaciones del mundo pues siempre hay una necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo y pagar un salario justo.

Día a Día se protege más al trabajador y así tenemos que la organización corporativa medieval nunca tuvo una delimitación de la jornada de trabajo la que era de sol a sol; después, el Derecho Civil Francés con apoyo en el principio de la autonomía de la voluntad, hizo extensible la jornada ilimitada y fue la doctrina liberalista quién más enconadamente se opuso a su reglamentación, sosteniendo que el hombre es libre y por lo tanto no se le debe prohibir que trabaje durante las horas que desee, porque prohibírsele equivaldría a impedirle que obtenga un ingreso lícito y traería como consecuencia la reducción de ganancias del trabajador, y esto es incompatible con la libertad natural del hombre; con estos argumentos la jornada de trabajo nunca en esa época fue reglamentada.

Después, Uruguay es 1915, fijó en 8 horas como máximo la jornada (4) y hubo algunos otros países sudamericanos que lo imitaron, pero fue hasta el Tratado de Versalles en que se señaló como uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, el de la jornada de trabajo de 8 horas, y esto fué la base para la conferencia celebrada en Washington en 1919, en la que se propuso que la jornada máxima fuera de 8 horas, habiéndose opuesto a ello varios países, pero posteriormente fue aprobada esta proposición; después de esto, y pasando a la Legislación Mexicana encontramos que nuestra actual Constitución, en su artículo 123 en la fracción I y II determina que la jornada máxima de trabajo en nuestro país, será de 8 horas para la jornada diurna y para la nocturna de 7 horas como máximo. (5)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 indica que la "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (6) esta Ley señala que, esta nunca será mayor de 8 horas, si es diurna, de 7 si es nocturna y 7 horas y media la jornada mixta o sea la comprendida entre la jornada diurna y la nocturna. (6)

La Constitución no habla de la jornada mixta más la Ley Federal del Trabajo si lo hace, por haber visto las necesidades de las empresas que por su propia naturaleza necesitaban no parar en sus funciones por lo tanto se creo una jornada intermedia entre la diurna y la nocturna.

El carácter regulador del derecho del trabajo, se manifiesta en todas y cada una de sus normas.

Anteriormente se dio una versión general de la jornada de trabajo, una vez visto esta, se entenderá que cualquier hora que se trabaje fuera de los límites máximos es tiempo extraordinario.

El Derecho Laboral protege, al trabajador, pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que si no fuese así, ello traería consigo a su vez la desaparición de la fuente del trabajo; pero como la hora extraordinaria se da porque en la empresa surge una situación de esta naturaleza anormal respecto a sus actividades, por lo que el patrón puede tener una mayor utilidad como consecuencia de esa mayor actividad esas son las causas por las cuales la ley exige se le pague un cien por ciento más de lo que se le paga por la hora normal.

Además, si recurrimos a la continuación del artículo 123 Constitucional en su fracción XI, nos señala que la duración de la jornada extraordinaria no podrá exceder de 3 veces consecutivas ni de 3 horas extraordinarias en un mismo día; aquí se recalca el proteccionismo de nuestra Ley Federal del Trabajo, al decirnos en su artículo 66 que la jornada extraordinaria no podrá exceder de 3 días en una semana y no más de 3 horas diarias, o sea, vendrían siendo como máximo 9 horas extraordinarias a la semana, contrario a lo marcado en la Constitución, que permite trabajar, por ejemplo; el lunes, martes, miércoles no trabajar horas extras el jueves pero si el viernes y el sábado, como se desprende de esta contradicción de nuestra Ley Federal del Trabajo y la Constitución, no se trata de impedir el mayor ingreso de un trabajador por laborar horas extras sino que se trata de vigilar la integridad humana, la salud del propio trabajador y evitar en lo que se pueda un mayor desgaste de fuerza laboral e incluso castigar al patrón que pretenda o permita alguno de sus trabajadores labore más de 9 horas a la semana, haciéndolo pagar el tiempo excedente con un 200 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada sin afectar a otras multas que se le impongan al patrón de acuerdo al artículo 886 de nuestra Ley que fluctúan de \$ 100.00 a \$ 10,000.00 de acuerdo con la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

También otra característica protectora de la Ley Federal del Trabajo, la encontramos en su artículo 69, que a la letra dice: "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro"(7)

Además, en otra disposición señala que se procurará que el día de descanso sea el domingo, y que los trabajadores que laboren en domingo tendrán derecho a percibir una prima del 25 % sobre el salario. Es notable la protección al trabajador efectuada

por la Ley y que incluso, la castiga de acuerdo a su artículo 73, el que establece: " que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso y en caso de quebrantar esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por su descanso un salario doble más" (7) o sea, le pagará su salario y un 200 % más de ese salario, sanción muy fuerte, que por lo regular impide al patrón quebrantar esa prohibición.

Por otra parte, con respecto al descanso semanal, nuestra Ley señala días de descanso obligatorio que son: 1° de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1° de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre y 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de Diciembre.

Las vacaciones a que tienen derecho el trabajador, ya que éstas, su objeto es permitir que el trabajador compense las energías de acuerdo con su desgaste después de un largo período de actividad y recurriendo al artículo 76 de la Ley que establece que los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones de 6 días por el primer año de servicios prestados, aumentando en 2 por cada año de servicio y después de cuatro años se aumentará en dos días laborables cada 5 años o sea, al tener 4 años de servicios prestados tendrá derecho a 12 días de vacaciones que seguirá teniendo cada año, hasta llegar a 9 años, en el que aumentará a catorce y así, de acuerdo a esta norma, se establece el derecho del trabajador para disfrutar de sus vacaciones éstas serían las vacaciones en general; pero si atendemos a los trabajadores especiales como son las tripulaciones de aeronáutica, ellos tendrán derecho a 30 días de vacaciones; los trabajadores de los buques tendrán derecho a 20 días de vacaciones; y los trabajadores menores de 16 años pero mayores de 14 años, que nuestra ley considera menores de edad, ya que da capacidad para trabajar a los mayores de 14 años, tendrán derecho a 18 días laborables anualmente por lo menos, e incluso pueden recurrir ante las autoridades del trabajo para intentar las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo; esto que enuncio, es otra característica protectora hacia el menor de edad que después estudiaré con mayor amplitud.

Además, nuestra Ley, cada dos años fija por medio de la Comisión Nacional y Regional del Salario mínimo, los salarios que deban pagarse por determinada actividad y en determinada zona, siempre atendiendo a las necesidades del trabajador y por ello encontramos que el artículo 86 nos habla de que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia tam-

bién iguales deben corresponder salario igual" (8) de este dispositivo legal se nota otra característica, que es la de tener en un mismo nivel a los trabajadores siempre y cuando realicen un mismo trabajo atendiendo a la cantidad y a la calidad del trabajo que se preste.

La Ley señala que el salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su labor, pagándoseles cada semana a los trabajadores que desempeñen trabajos materiales y cada 15 días para los demás trabajadores, pero no deberá el patrón dejar de pagar el salario en ese tiempo ya que incluso es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador el que no reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados e incluso cuando le reduzca el patrón el salario al trabajador. Las anteriores normas son completamente proteccionistas, debido a que el trabajador vive de su salario y no nada más él, sino los que dependan del trabajador.

En otra medida nuestra ley agrega que los salarios mínimos no serán objeto de compensación, descuento o reducción, pero señala algunos casos de excepción, como son: La pensión alimenticia, siempre que ésta haya sido decretada por autoridades competentes en favor de las personas que señala nuestra Ley de Trabajo en el artículo 110, fracción V, o sea, en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos; el pago de rentas y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador.

Todos los derechos que se han enunciado son irrenunciables, pero hay otros muy importantes a los que se dedicará capítulo especial por ser necesario tratar con la amplitud suficiente por su importancia como son: el derecho de la seguridad social, la jubilación, y la participación de utilidades, pero antes de ello, debe analizarse las normas protectoras del trabajo de las mujeres y los menores de edad, capítulo especilísimo en nuestra Ley.

Fijo mi atención al capítulo dedicado a la protección de las mujeres y de los menores de edad, capítulo del libro del De recho Mexicano del Trabajo del Maestro Mario de la Cueva y tomaré un párrafo del mismo para iniciar a desarrollar este tema y dice:

"El Derecho protector de las mujeres y de los menores es la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en su respectivo caso, de los menores de edad y de las mujeres, en cuanto trabajadores" (9).

Este derecho protector está manifestado en nuestra Ley Federal del Trabajo en un capítulo especial; en el artículo 164 se equipara en igualdad de circunstancias en derechos y obligaciones, a las mujeres con los hombres, aunque como comentan atinadamente los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, : "Que no importa esta igualdad para que el legislador establezca protección especial para las mujeres, con el propósito biológico y social en función de la conservación del hogar" (10).

Nuestra Ley prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en:

- 1.- Labores peligrosas o insalubres
- 2.- Trabajo nocturno industrial, y
- 3.- Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En la actualidad, aunque la ley lo prohíbe, en la práctica no se cumple con esta disposición, pues encontramos a mujeres que prestan sus servicios después de las diez de la noche, como sucede en los centros nocturnos, establecimientos comerciales en general, hoteles, hospitales, etc.

Se entiende por trabajo peligroso o insalubre, aquellos que pueden afectar la vida, salud física y mental de la mujer, sobre todo en estado de gestación por afectarle al producto, sin embargo existe una excepción a este mandamiento pues no rige esta prohibición a las mujeres que desempeñan cargos directivos o que posean grado universitario ó técnico, ni para las mujeres en general cuando se haya adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

Nuestra Ley prohíbe que la mujer preste servicio extraordinario, y lo castiga diciendo que el patrón pagará un 200 % más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal; esta disposición es rigorista, pues perfectamente una mujer puede trabajar horas extras, aunque, lo que propodría es regular esas horas, pues si nuestra Ley, indica que no pueden ser más de 9 horas a la semana las que pueden trabajar, para la mujer se podría fijar un límite máximo, atendiendo a la situación del trabajo que efectua, y de acuerdo a las condiciones con que lo realice, entonces se fijarán menos horas extraordinarias, o las mismas horas para la mujer, repito de acuerdo al trabajo, pero agregaría que también atendiendo al estado de la mujer, o sea que si una mujer esta embarazada en grado avanzado, lógico es que no podría trabajar horas extras, y por ello se le aplicarían los derechos que el artículo 170 le da porque son de suma importancia para la protección de la mujer y su producto.

El artículo 170 fracción I de nuestra ley dice: "que la mujer no podrá desempeñar trabajos peligrosos para la salud o la de su hijo como son los que produzcan trepidación o exijan esfuerzos físicos considerables, levantar, tirar o empujar grandes pesos o permanecer de pie durante largo tiempo" también disfrutará la mujer embarazada de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, esto, con el propósito de vigilar por la salud de la mujer en la concepción y todavía es más proteccionista al decirnos en unos de sus párrafos que se prorrogaran estos períodos de descanso por el tiempo necesario mientras se encuentran imposibilitadas por el parto o el embarazo a trabajar.

Además, la mujer podrá disponer de dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para poder alimentar a sus hijos, en el lugar que debe ser adecuado e higiénico que designe la empresa, La mujer en los períodos de seis semanas de descanso señaladas anteriormente disfrutará de su salario íntegro pero si se prorroga esto, percibirá nada más el 50 % de su salario, y podrá regresar al puesto que desempeñaba, siempre y cuando no hubiere transcurrido más de un año de la fecha del parto y se computará para determinar su antigüedad los períodos pre y post-natales, pero la ley no distingue este punto, y por lo tanto, se debe entender en el sentido, de que si hay prórroga, ésta no se tomaña en cuenta para su antigüedad. El pago de su salario lo hará el Seguro Social hasta en 52 semanas a partir del período prenatal, habrá servicios de guardia infantil que prestará el Instituto Mexicano del Seguro Social, además los patrones deberán mantener suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras en sus establecimientos.

Después nuestra Ley dedica un capítulo al trabajo desempeñado por los menores y considera como menores a los trabajadores mayores de catorce años y menores de diez y seis años y los sujetará a protección especial de la Inspección del Trabajo y la Ley en su artículo 22 prohíbe terminantemente la utilización del trabajo de menores de catorce años y los mayores de esta edad pero menores de diez y seis años que no hayan terminado la educación obligatoria que es la primaria, La Inspección del Trabajo podrá aprobar que trabaje sin tener esta escolaridad obligatoria, si a su juicio hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo incluso nuestra Ley castiga con multa al patrón que utilice trabajadores menores sin cumplir con estos requisitos, estos trabajadores necesitan para poder hacerlo, autorización de sus padres ó tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad política.

El trabajador menor de edad deberá obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo.

Nuestra Ley da una lista de los trabajos en que no podrán prestar sus servicios los menores de diez y seis años, como son por ejemplo entre otros: Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos que puedan afectar su moralidad, trabajos subterráneos o submarinos, trabajos superiores a su fuerza que puedan impedir su desarrollo normal, etc.

Nuestra Ley, fija la jornada de trabajo de los menores de 6 horas diarias como máximo, que deberá dividir ésta en períodos máximos de tres horas, entre los distintos períodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos.

Esta disposición es diferente a la jornada de trabajo normal de los trabajadores mayores de edad, pues el artículo 63 dice que: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos" esta diferencia es comprensible pues la capacidad física de uno y de otro es diferente y además, en el caso del menor de edad se trata de proteger el desarrollo y la salud física y mental, además, esta prohíbe la utilización de estos trabajadores en horas extras, domingos y días de descanso - obligatorio, si llegasen a laborar horas extras se les pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normales, igualmente se le pagará un 200% más si laboran los días domingos y de descanso obligatorio.

Hasta ahora hemos visto algunas de las disposiciones pro-teccionistas más generales, pero no se analizan todas por considerar suficientes para el fin propuesto las anteriormente vistas.

1.3 Nuestra Legislación.-

El derecho es importante porque organiza y ayuda al mejor funcionamiento de una sociedad en su actividad interna y externa.

Interna desde el punto de vista que para poder funcionar organizadamente, necesita el hombre que es el elemento, - la célula de la sociedad, organizarse y la única forma de hacerlo es creando un derecho que sea aplicable para su sociedad, basada en su época de creación de circunstancias, su raza, su ideología y sobre todo sus costumbres, o sea - que el Derecho debe estar acorde a esa etapa de desarrollo pues es lógico que si se crea un derecho se trate que sea actual y adecuado a su ideología. Entonces cuando esa ideología cambia, cuando las circunstancias que en esa época eran normales cambian, viene la incongruencia de ese derecho y por consecuencia será necesaria la derogación o la abrogación de todo o parte de ese derecho.

La ley debe ser modificable para que sea siempre aplicable pues si la sociedad cambia, lógico será que cambie el derecho.

Encontramos el problema de las diferencias étnicas, culturales y sociales, incluso económicos y políticas y por lo tanto ahora son los países, las diferentes sociedades las que deben formar un derecho; en una palabra deben legislar sobre sus necesidades, empezando por formar o crear una constitución que sea la base para legislar en otras materias derivadas de estas.

1.3.1 Constitución

La Constitución es la Ley Suprema de un estado y la que da origen a las demás leyes y reglamentos.

Ahora bien, nuestra Constitución fue elaborada por el constituyente de Querétaro en 1917, y que de las primeras en elaborar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora en su artículo 123, este artículo tiene como antecedentes el artículo 5° del Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza fechado en la ciudad de Querétaro el 1° de Diciembre de 1916, cuyo texto es: "Artículo 5° Proyecto.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

"En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitas las funciones electorales."

"El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, la ley, en consecuencia no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse."

"Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industrias ó comercio."

"El contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso de la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles". (11)

Después, en la 40ª sesión ordinaria celebrada el 13 de Enero de 1917, se dió lectura a un proyecto de bases, sobre legislación del trabajo, elaborado por varios diputados y después que se comentó, fue aprobado el artículo 123, por 163 votos.

Pero sin embargo, este texto aprobado, no es el actual, sino que hubo varias reformas para quedar definitivamente el texto en la siguiente forma:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres ó peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de la diez de la noche para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menor.

res de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV.-Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.-Las mujeres, durante tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.-Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.-Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno,

figaran el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigación que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifi que su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores podran formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes ajustandose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor ca-

tastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

- XIII.-Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embiragantes y de casas de juegos de azar;
- XIV.-Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV.-El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI.-Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII.-Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha seña

lada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

- XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para man tener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;
- XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concursos o de quiebra;
- XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de

sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo sera responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas; por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas del trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyen renuncia, hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimientos de contrato, o por despedirsele de la obra.
- h) Todas las demás, estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podran sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y seran transmisibles a titulo de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley

del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social a la sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en sus asuntos relativos a la industria téxtil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; conflictos que afecten a dos o más entidades federales; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fija la ley respectiva."

Hago la aclaración de que no transcribo el apartado "B" del artículo 123, porque considero necesario tratarlo posteriormente en el subinciso 1.3.3 de éste capítulo, relativo a la ley federal de Trabajadores al Servicio del Estado. (12)

1.3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta Ley tuvo su base en el artículo 123 Constitucional y estuvo acorde a su época y a las necesidades del trabajador, pero como estas son cambiantes, fué necesario reformar en 1962 esta ley y el 10 de Mayo de 1970 fué creada la nueva Ley Federal del Trabajo para equilibrar los factores del capital y trabajo e incluso se reformó la fracción XII del Apartado A del artículo 123, el 14 de Febrero de 1972 para resolver el problema habitacional de los trabajadores formando un Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, mediante las aportaciones que las empresas o patronos hagan al mismo Instituto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, nos dice "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los Trabajadores" (13) o sea que la voluntad de las partes no puede pasar por alto esta ley.

En lo relativo al trabajo de los menores consideró que un menor de edad era capaz para trabajar desde los 16 años y podían también los mayores de 14 años y menores de 16 con autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del Sindicato a que pertenezcan o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se Concluye que los mayores de 14 años pero menores de 16, solo pueden ser contratados por medio de una autorización de los padres o sus representantes legales o por la del Sindicato al que pertenezcan o a la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, no pudiendo contratar por ellos mismos.

Otra de sus características era que daba 6 días al año como descanso obligatorio:

- I.- El 21 de Marzo.
- II.- 10 de mayo.
- III.- El 16 de Septiembre.
- IV.- El 20 de Noviembre.
- V.- El 25 de Diciembre y
- VI.- El 1^o de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Estos días más que para descansar los dió con el fin de que el trabajador rememore y festeje estas celebraciones, disfrutando de su sueldo.

Esta-Ley fija como mínimo 6 días de vacaciones por un año trabajado aumentando 2 días por año trabajado , hasta llegar a 12 días de vacaciones pero las faltas de asistencia que tuviera el trabajador durante el año , el patrón podría de contarle de las vacaciones.

Fijó causas por las cuales podría rescindir la relación de trabajo el patrón como son engañarlo el trabajador o el Sindicato con certificados falsos , por tener faltas de probidad, honradez o actos de violencia , amagos, injurias en contra del patrón o sus familiares fuera o dentro del trabajo por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales en el desempeño de sus labores , ya sea con dolo o por negligencia o por cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo , y revelar secretos de fabricación, tener más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada por desobedecer al patrón o negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas , concurrir en estado de embriaguez o narcotizado o drogado , por sentencia ejecutorizada que le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su contrato de trabajo , y por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta Ley no obligará al patrón a pagar a los obreros sueldos ni indemnización en casos de paros ilícitos.

La indemnización en caso de despido injustificado consistía en:

- "I.-En el importe de tres meses de salario.
- II.-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y este no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediese de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

- III.-En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores".(14)

Nuestra Ley en vigor es la " Nueva Ley Federal del Trabajo " de 1970 y esta empezó por modificar ciertos términos como son:

- 1.- El cambiar el término "representante obrero" al de "representante de los trabajadores"
- 2.- El de "representante del capital" por "representante de los patrones"
- 3.- El de " Junta Central de Conciliación y Arbitraje" al de "Junta Local de Conciliación y Arbitraje"
- 4.- La de designar al personal que integra la junta como "personal jurídico" designación que surte efecto desde los actuarios hasta los secretarios generales; y
- 5.- El término "grupos" por el de "Juntas Especiales"

Ahora bien, respecto a las disposiciones tratadas en la ley de 1931, anteriormente enunciadas, en la de 1970 las trata de otro modo, modificandolas y apropiandolas a las necesidades de los trabajadores quedando así:

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de el derecho sea escrita o verbal una estipulación redactada así:

- I.- Trabajos para niños menores de catoce años
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciseis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;
- VI.- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

- XI.-Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia , en la misma clase de trabajo o igual jornada , por consideración de edad , sexo o nacionalidad.
- XII.-Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas para las mujeres y menores de dieciséis años; y
- XIII.-Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas"(15)

A los menores de edad los considera de la misma edad , o sea, mayores de 14 años y menores de 16 años , pero prohíbe la utilización de estos menores , si no han terminado su educación obligatoria solamente que lo apruebe la autoridad correspondiente.

Además nuestra Ley vigente agregó 2 días más de los dados por la Ley Federal del Trabajo de 1931 como descanso obligatorio:

El 1º de Enero y el 5 de febrero

Relativo a las vacaciones anuales concedidas en la Ley de 1931: se podía descontar las faltas de asistencia del año; del periodo de vacaciones cosa que nuestra Ley vigente no permite descontar las faltas de asistencia al trabajo de las vacaciones y además agregó que al llegar el trabajador por los años trabajados a 6 días de vacaciones por año , y aumentará en 2 días laborables hasta llegar a 12 por cada año y a partir de esta fecha cada 5 años aumentará 2 días más de vacaciones.

Nuestra Ley vigente reprodujo todas las cláusulas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón con una variante , fija una obligación para el patrón consistente en extender al trabajador un aviso por escrito de la fecha y la causa por la cuál rescinde el contrato de trabajo , y en caso que el patrón no extienda ese aviso podría presuponerse un despido injustificado.

En su artículo 439 dice " Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos , que traiga como consecuencia la reducción de personal , a falta de convenio , el patrón deberá obtener la autorización de la

Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes (su procedimiento que es especial). Los Trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162" (16)

Respecto a las indemnizaciones que fija la nueva Ley tenemos:

"I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones" (17)

Pero nuestra Ley agregó un derecho más que viene siendo una indemnización, conocida como "derecho de antigüedad", derecho enmarcado en sus artículos 162 y 5° transitorio contenido que no se transcribe por ser el tema que nos ocupa en esta tésis y le dedico a estos artículos capítulo especial.

En general estas son algunas de las diferencias más notables entre una y otra de estas leyes, demostrándose una vez más el carácter tan proteccionista de la " Nueva Ley Federal del Trabajo. "

1.3.3 LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO:

Esta ley esta basada en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

"B".- Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

- I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;
- V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;
- VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;
- VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;
- IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley;

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraodinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstrétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

- XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.
Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes, y
- XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". (18)

Una vez visto cual es la base constitucional de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, es necesario ver el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual señala a quienes se les aplicará esta ley y dice a su vez: "La presente Ley es una observancia general para los titulares y trabajadores de la dependencias de los poderes de la Unión, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, y de las Instituciones que a continuación enumeramos: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional de Indigenista, Comisión Nacional Bancaria, Comisión Nacional de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos" (19)

Y luego agrega en su artículo 2° "Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara, asumirán dicha relación". Una vez visto a quié

nes va a regir esta Ley y en donde se va a observar, hay que definir de acuerdo con esta Ley lo que se entiende como trabajador, "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales" (20)

Además esta ley los divide en trabajadores de base y de confianza. Los define y a su vez excluye del régimen de esta ley a los empleados de confianza.

Con respecto a la jornada de trabajo, tienen las 3 clases de jornada que hay en la Ley Federal del Trabajo y consisten en el mismo tiempo de horas que las marcadas por la Ley antes enunciada.

Entre las prestaciones que otorga esta ley a los trabajadores al Servicio del Estado se encuentran:

Las vacaciones que tendrán los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, consistirán en dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, y se utilizará para estas guardias a quienes no tuvieron derecho a vacaciones de preferencia, a diferencia del salario de los trabajadores en general que es fijado por las comisiones del salario mínimo cada dos años, el salario de los trabajadores al servicio del estado es fijado en los presupuestos de egresos respectivos de cada año y será uniforme el salario para cada una de las categorías, y da también derecho a los sobresueldos para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

Además permite esta ley que analizamos, que el pago de salarios se haga en moneda del curso legal o en cheques, a diferencia de nuestra Ley Federal de Trabajo que sólo permite la primera forma de pago.

Otro capítulo importante en esta ley y que al estudiarse no debe dejarse de analizar, es el del escalafón, pues según su artículo 47 que a la letra dice: "Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas" (21) y luego agrega en su artículo siguiente: "Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior" (21)

Para que funcione este escalafón, en cada dependencia se expedirá un reglamento del mismo, el cual se formulará de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo, pero ese escalafón estará sujeto a los siguientes factores:

- 1.- Los conocimientos
- 2.- La aptitud
- 3.- La Antigüedad
- 4.- La disciplina y puntualidad.

Para lo cual en cada dependencia funcionará una Comisión mixta de escalafón integrada por igual número de representantes del titular y del sindicato quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate y si no hay acuerdo la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Otorga el derecho a la huelga y establece su procedimiento agregando, algo injusto, en su artículo 105 al decir que: "Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve que la huelga es ilegal quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores" (21). Injusto, porque existe el peligro para el trabajador de quedarse sin trabajo, por seguir con un derecho otorgado por nuestra Constitución.

Esta ley tiene una diferencia esencial con la Ley Federal de Trabajo, ya que marca las obligaciones de los titulares son de acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para el efecto, para cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar los salarios caídos en los términos del laudo definitivo. (21) Por lo que del análisis y comparación de ambas legislaciones la Ley Federal del Trabajo fija la indemnización que le corresponde al trabajador despedido injustificadamente, mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no da la indemnización correspondiente, es decir no se puede determinar o conocer cuál sería la suma que le correspondería al trabajador despedido sin causa justificada, pues sólo les da derecho a que se les entre la cantidad correspondiente a los salarios caídos porque, el estado trata diferente a sus trabajadores, de como trata a los que dependen de otro patrón, tan injusto como esto, que tienen estos últimos una legislación especial diferente a la de los burócratas viéndose en forma clara, que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de proteger a sus empleados, protege a sus patrones, que son los propios organismos del Estado, confirmandose esto, al no dar el derecho al trabajador a recibir la prima de antigüedad materia de este estudio, cosa que sí da la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos son aquellos que se producen al ser despedido el trabajador y este demande esta, al patrón, al dar su laudo la junta respecto a esta demanda, condenará o no, según lo juzgue pertinente a los salarios caídos, que no son otros que los salarios diarios que corrieron a partir del día del despido hasta la fecha en que cumpla el patrón con el pago a que le condene el laudo de la Junta de Conciliación.

BIBLIOGRAFIA 1er. CAPITULO

- (1) Diario Oficial del día 1° de Abril de 1970.- Ley Federal del Trabajo Artículo 3°
- (2) Mismo Diario Oficial Artículos 354, 355 y 365
- (3) Mismo Diario Oficial Artículo 381
- (4) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I pág. 149 inciso C subinciso A.- Editorial Porrúa
- (5) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917.- Art. 123
- (6) Diario oficial del 3 de Abril de 1970 Artículos 58 y 61
- (7) Mismo Diario oficial, Artículos 886, 69, 71 73 y 74
- (8) Mismo Diario Oficial, Artículo 86
- (9) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I pág. 899 Editorial Porrúa, S.A. México 1954
- (10) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo reformada.- Art. 164 comentario pág. 96 Editorial Porrúa, S.A. México 1973
- (11) Cámara de Diputados XLVI Legislatura del Congreso de la Unión.- Derechos del pueblo Mexicano VIII antecedentes y evolución de los artículos 107 al 136 Constitucionales y Transitorios constitucionales, apéndice pág. 622 Tomo VIII 1967
- (12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917 art. 123, pág. 86 a 94 Editorial Porrúa, S.A. 1968
- (13) Diario Oficial del día 1° de Abril de 1970 Ley Federal del Trabajo Artículo 15
- (14) Mismo Diario Oficial Artículo 125
- (15) Mismo Diario Oficial Artículo 439
- (16) Mismo Diario Oficial Artículo 439
- (17) Mismo Diario Oficial Artículo 5
- (18) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Artículo 123 pág. 94 inciso B Editorial Porrúa, S.A. México 1968

- (19) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Legisla-
ción Federal del Trabajo Burocrático. pág. 15 Artículo 1°
Editorial Porrúa, S.A. México 1971
- (20) Misma obra citada pág. 18 Artículos 2 y 3
- (21) Misma obra citada pág. 38 Artículo 47 pág. 48 Artículo
105 y pág. 32 Artículo 43 fracción IV

CAPITULO II.-

Evolución de las Prestaciones:

En esta vida todas las cosas cambien, ya que por evolución, debemos entender "Un desarrollo de las cosas o de los organismos, un movimiento, una mudanza de conducta, de propósito o de actitud" (1)

Una vez comprendido así, se debe pensar en lo que es la prestación, que es una acción de dar, de contribuir de satisfacer una necesidad, que en este caso, es la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Satisfacción que desde la creación del derecho del trabajo, se ha tratado de dar, aunque la mayoría de las veces, no lo haya logrado, ya sea, por la mala redacción de un artículo, el no redactarlo, ó por que al aplicarlo el patrón, no lo haga en el sentido del artículo por no acatar su disposición. Pero el derecho ha tratado de corregir estos defectos a través de nuevas legislaciones, creando organismos que lo protejan y nuevas leyes, para la satisfacción de las necesidades no solucionadas, evolucionando el derecho así como sus prestaciones.

2.1. Derecho de la Seguridad Social.-

Al iniciar este inciso que por los puntos que se tratarán en muy importante, recurrir al artículo 123 Constitucional, fracción XXIX, que a la letra dice:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley de Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos". (2)

La disposición anteriormente dicha, dio origen a la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial el 19 de Enero de 1943, aunque esta Ley con el transcurso del tiempo ha sufrido importantes reformas, la última de ellas fué el 30 de Diciembre de 1970, publicada en el Diario Oficial del 31 del mismo mes.

La Ley del Seguro Social en su Artículo 1º establece:

"El Seguro Social constituye un servicio público nacional, que se establece con carácter obligatorio en los términos de esta Ley y sus reglamentos".

"El régimen del Seguro obligatorio se instituye para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, - la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Después, en su Artículo 2° crea con personalidad jurídica propia a un organismo descentralizado con domicilio en la Ciudad de México, que se denominará "Instituto Mexicano del Seguro Social".

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, se comprenderá los seguros de:

- 1.- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,
- 2.- Enfermedades no profesionales y maternidad,
- 3.- Invalidez, vejez y muerte,
- 4.- Cesantía en edad avanzada,

Esta Ley está relacionada con la Ley Federal del Trabajo, ya que así se desprende de la fracción I del Artículo 4° de la Ley del Seguro Social que dice:

"Artículo 4° el régimen del Seguro obligatorio comprende a:

I.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando estén virtut de alguna Ley especial, esté, exento del pago de impuestos, derechos y contribuciones en general".

Igualmente para llegar a la determinación de que ambas Leyes están íntimamente ligadas, se debe tomar en cuenta que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo al regular la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, crea la obligación a cargo del primero de cumplir con una serie de prestaciones como son entre otras: la de cubrir un salario, así como de vigilar la salud de sus obreros o empleados, es decir, que en el supuesto de enfermedad del trabajador el patrón tiene que proveer la atención médica de las personas que laboran con él;

Esta obligación termina cuando se acoge al beneficio de la Ley del Seguro Social, que establece: que el patrón estará obligado a inscribir, dar aviso de altas y bajas de sus trabajadores, e inscribirse él mismo en el mencionado Instituto para gozar de las prestaciones que otorga esa ley, esto implica sin lugar a dudas que hay una relevación de las obligaciones en el aspecto de enfermedades y accidentes, que tiene el patrón de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, de las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social, se analizarán las siguientes:

- 1.- Invalidez 2.- Cesantía 3.- Muerte

Las anteriores prestaciones se encuentran reguladas también, por la Ley Federal del Trabajo, aunque en forma diferente, según los supuestos en que se coloque.

Por lo que es de comparar las formas de esas prestaciones en dichos ordenamientos.

INVALIDEZ.-

Es el resultado según la Ley Federal del Trabajo, de sufrir accidentes o enfermedades con motivo del trabajo, o sea de acuerdo a esta ley: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste" (3), y por enfermedad del trabajo se entiende "Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios" (3)

Una vez visto esto debe indicarse que la Ley del Seguro Social además de comprender el accidente y la enfermedad profesional, abarca las enfermedades y accidentes no profesionales, ya que en su artículo 68 "Para los efectos de este capítulo se considera inválido al asegurado que por enfermedad o accidente no profesionales, por agotamiento de las fuerzas físicas o mentales o por defectos físicos y mentales,

padezca una afección o se encuentre en un estado que se pueda estimar de naturaleza permanente, por el cual se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a sus fuérzas, a sus capacidades, a su formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano del mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga". (4)

Este concepto de "invalidez", tiene improtancia, para la ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, porque solo al trabajador que esté asegurado, y que justifi que el pago de ciento cincuenta semanas de cotización y además reuna las características de los artículos enunciados, podrá solicitar la concesión de una pensión de - invalidez al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CESANTIA.-

La Ley del Seguro Social, no define ni determina lo que se debe entender por cesantía, por lo que es necesario recurrir a la Ley Federal del Trabajo en vigor la que en el capítulo relativo a la rescisión de las relaciones del trabajo, la define con otra palabra que es: "Rescisión", pues en su artículo 46 precisa que "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad" (5) Y en el artículo siguiente, se indican las causales de rescisión de las relaciones del trabajo sin responsabilidad para el patrón enunciada en el capítulo anterior. La Ley del Seguro Social, nada más en su artículo 72, fija los requisitos para la pensión de vejez a los 60 años debiendo tener 500 cotizaciones semanales para poder pedirla. Por tales causas, puede decirse que la Ley del Seguro Social es complementaria de la Ley Federal del Trabajo y difieren en términos.

MUERTE.-

Respecto a la muerte del trabajador, las dos leyes mencionadas lo tratan. La Ley del Seguro Social se refiere a ella - desde diversos puntos de vista, el de la pensión de viudez y el de la pensión de orfandad.

Pensión de viudez: al respecto esta ley dice en su artículo 78 que, solo tendrá derecho a ella, la esposa del asegurado fallecido que disfrutaba de una pensión de invalidez, de vejez o de cesantía, o que al fallecer hubiere justificado - el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales y en caso de falta de esposa, tendrá derecho a esta - -

pensión la mujer con el que el asegurado vivió, como si fuera su marido durante los 5 años anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos, pero si el trabajador tuvo varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a esta pensión; Esta pensión será equivalente al 50% de las pensiones antes señaladas que son la de invalidez, vejez o de cesantía.

Pensión de Orfandad: En relación a esta, la ley citada en su artículo 81, expresa que cada uno de los hijos menores de 16 años, gozará cuando muera el padre o la madre asegurados, si estos disfrutaban ya de las pensiones antes mencionadas o no estando en ese caso, hubieran justificado el pago al Instituto de 150 cotizaciones como mínimo, esta pensión equivaldrá al 20% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía que el asegurado gozaba al fallecer.

Tanto la Ley Federal del Trabajo en vigor, como la anterior, tratan la muerte del trabajador como una de las causas de terminación de la relación del trabajo, pero además, si la muerte del trabajador es por consecuencia de un riesgo de trabajo, la Ley fija para el patrón la obligación de indemnizar con 2 meses de salario por concepto de gastos de funeral, y la indemnización de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario.

En consecuencia, cabe indicar que las dos leyes combinan sus prestaciones la del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, prestaciones a favor de los beneficiarios del trabajador finado, lo cual es resultado de la tendencia de los legisladores de impartir justicia al elaborar estas leyes así como sus reglamentos.

2.2 Jubilación:

Una de las prestaciones más importantes que se han logrado en materia de seguridad social, es la jubilación, prestación dada por la ley del Seguro Social y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, no otorgándola así, nuestra Ley Federal del Trabajo, pues la única prestación parecida a la jubilación, es la "prima de antigüedad" prestación a la cual se dedica este estudio, su semejanza no es por la pensión que se da, sino en el derecho que protege, que es: el hecho de adquirir por medio del trabajo a través del transcurso de los años un derecho de antigüedad.

Por jubilación se debe entender una especie de renta, es una acción de jubilar, ahora bien jubilar es eximir del servicio a un empleado o funcionario por motivo de ancianidad o enfermedad. (6)

Una vez entendida, se analizará la Ley del Seguro Social en sus artículos relativos a la Pensión de Vejez la que puede estimarse como equivalente a la jubilación de acuerdo a la definición antes indicada, es una renta o pensión a un empleado por motivo de llegar a determinada edad que según esta ley es de 65 años de edad.

En su artículo 71 que a la letra dice: "tendrá derecho a recibir la pensión de vejez sin necesidad de probar la invalidez para el trabajo, el asegurado que habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad justifique el pago al Instituto de un mínimo de quinientas cotizaciones semanales. (7)

Pero en su artículo 72, da otra situación para tener derecho a esta pensión consistente en que el asegurado haya cumplido 60 años y quede privado de trabajos remunerados para gozar de este derecho, deberá justificar el pago al Instituto del Seguro Social de 500 cotizaciones semanales; ó sea, en el primer caso, se puede gozar de esta pensión a los 65 años aunque se tenga trabajo y en el segundo caso se gozará a los 60 años, cuando se pierda el trabajo y ambos casos se justifique el pago al Instituto de un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

Para la fijación de esta pensión se toma en cuenta el salario diario que percibió el trabajador durante sus 250 últimas semanas cotizadas y en caso que no llegara a las 250 se tomarán las últimas semanas, cualquiera que sea su número, (8) no pudiendo ser esta pensión de vejez inferior a \$450.00 mensuales.

Esta pensión según el Art. 76 que a la letra dice "el pago de pensión de invalidez o vejez o cesantía, se suspenderá durante el tiempo que el asegurado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social".

"Sin embargo, cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen del Seguro Social obligatorio, y la suma de su pensión y su salario no sea mayor al que perciba el pensionarse, no regirá la suspensión del párrafo primero de este precepto".

"En caso de que la suma de la pensión y el nuevo salario sea mayor al último que tuvo el pensionado, la pensión se disminuirá en el cuantía necesaria para igualar éste". (8)

Como se desprende de este artículo un pensionado, no podrá trabajar en otra empresa sujeta al Seguro Social, porque si su salario fuera más alto, su pensión se reduce.

El derecho a la pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos enunciados anteriormente y será desde la fecha de presentación de la solicitud del asegurado o desde el día en que fué dado de baja en su trabajo" (9)

Igualmente la Ley del Seguro Social establece que para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez, vejez, cesantía y de muerte, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir, los patrones y los obreros, y de la contribución que corresponde al estado (9) y que serán estas últimas, contribuciones entregadas por el estado bimestralmente, y consistirá en el 20% del total de las cuotas que correspondan pagar, a los patrones, esta aportación del estado será equivalente a la sexta parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el mes de julio de cada ejercicio formulándose el ajuste definitivo en el mes de enero del año siguiente. (9)

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, indicada al principio de este inciso, es la segunda Ley, que da un derecho por los años trabajados aunque está con otro nombre, que es la jubilación.

Así en su artículo 3º determinan como obligatorias las prestaciones de jubilación y el seguro de vejez (10), prestaciones que se aplican a: Los Trabajadores del Servicio Civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales a los que trabajan en organismos públicos incorporados al régimen del ejecutivo, a los pensionistas de estas instituciones nombradas anteriormente, a los familiares derecho habiente y a las entidades y organismos públicos (10)

Analizando esta ley, en su capítulo VIII "De la jubilación y de las pensiones por vejez, invalidez y muerte" es importante fijar el estudio a las dos primeras, o sea la jubilación que es el tema que nos ocupa y la pensión por vejez.

Para cualquiera de estos dos derechos "El instituto deberá resolver la solicitud de, pensiones en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha en que quede integrado el expediente. Dentro de los quince días inmediatos siguientes la secretaría de Hacienda y Crédito Público revisará y resolverá en definitiva" (10)

Este artículo fija un término para el Departamento de pensiones, y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que los trabajadores que tengan derecho.

Ahora bien, un trabajador para tener derecho a la jubilación deberá contar con 30 años de servicio como mínimo, y el mismo tiempo de contribuir al Instituto cualquiera que sea su edad. Diferente es la forma que trata a la pensión de vejez la ley del Seguro Social, pues exige una determinada edad (60 a 65 años) a la que trata la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ya que esta para conceder la pensión por vejez, exige a los trabajadores tener cumplidos 55 años, y tener 15 años de servicios como mínimo contribuyendo durante esos mismos años al Instituto.

La jubilación consiste en que el Instituto pague una cantidad equivalente a 100% del sueldo regulador y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja.

El sueldo regulador es el promedio de los sueldos que haya disfrutado en los últimos 5 años anteriores a la fecha del acuerdo por el que se conceda la jubilación o la pensión de vejez.

Para tener derecho a la pensión por vejez el trabajador deberá cumplir 55 años de edad y 15 años de servicios como mínimo contribuyendo en igual tiempo al Instituto.

Para computar los años de servicio, solo se tomará en cuenta uno solo de los empleos que hubiere desempeñado el trabajador y cuando el cómputo tenga una fracción de más de seis meses de servicios se considerará como un año completo.

Un trabajador al cumplir sus 15 años de servicio y de contribución al Instituto y quiera separarse del servicio pero no tenga los 55 años requeridos, podrá dejar en el Instituto la totalidad de sus aportaciones y al cumplir la edad requerida se le otorgue la misma y en caso de fallecer antes de cumplir los 55 años de edad, a sus familiares derechohabientes se les otorgará la pensión. (11)

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado da un tabulador para fijar el monto de la pensión por vejez, que una vez cumplido con los requisitos establecidos fluctuando de esta manera;

15 años de servicios	40 %
16 años de servicios	42.5 %
17 años de servicios	45 %
18 años de servicios	47.5 %
19 años de servicios	50 %
20 años de servicios	52 %
21 años de servicios	55 %
22 años de servicios	60 %
23 años de servicios	65 %
24 años de servicios	70 %
25 años de servicios	75 %
26 años de servicios	80 %
27 años de servicios	85 %
28 años de servicios	90 %
29 años de servicios	95 % (11)

Y esta pensión nunca será mayor del 100 % del salario regulador antes explicado.

Surge el otro derecho que es la jubilación al llegar el trabajador a 30 años de servicios y de contribuir al Instituto si se goza de la pensión por vejez o cualquier otra pensión otorgada por el Instituto a elección del beneficiario se le dará nada más una.

Esta pensión por vejez o la misma jubilación no se puede enajenar, ceder o gravar, son inembargables, solamente podrán ser afectadas por hacer efectiva la obligación de suministrar alimentos, por mandato judicial o para exigir el pago de adeudos con el Instituto.

Para acabar, basta decir, que la Ley Federal del Trabajo no da el derecho de la jubilación y sólo la trata al referirse al trabajo ferrocarrilero o sea, que deja esta obligación al Seguro Social, independientemente de que los contratos colectivos que se hagan entre los sindicatos de trabajo y los patrones, estipulen alguna obligación respecto a jubilar por parte de la empresa al trabajador que lo amerite por su edad o por los años trabajados.

Según la tesis del maestro Lic. Alfonso Gúzman Neyra " La jubilación es un derecho extralegal, pues no se encuentra con sagrado en la legislación del trabajo, se trata de un derecho de origen contractual o que deriva de la voluntad unilateral del patrón en favor de sus trabajadores. (12)

2.3 Participación de las Utilidades:

Es un derecho por el cual se debe entender según Georges Bry "Es una modalidad del contrato de trabajo, según la cual, recibe el trabajador del patrono además de su salario, una parte de las utilidades de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción" (13)

Este derecho tuvo su origen en Francia, debido a una iniciativa de un industrial de apellido Leclair en el año de 1842, encontrando oposición de los demás empresarios (13)

Los juristas franceses en 1917 propusieron a los empresarios un sistema de participación en las utilidades de la empresa en beneficio del trabajador de las mismas inventando "Las acciones de Trabajo" (13)

Lo que se conoce hoy con el mismo nombre pero en las sociedades mercantiles que pueden emitir acciones de trabajo, para darlas a sus trabajadores y con estas participan como socios en las utilidades de las sociedades, debiéndose en los estatutos de las sociedad pactarse que los obreros tendrán derecho a una participación en las utilidades de la sociedad, y los trabajadores que presten sus servicios en las negociaciones propiedad de la sociedad y además que los trabajadores que presten sus servicios se organicen como sociedad mercantil cooperativa de mano de obra; una vez satisfecho estos requisitos se entrega a la sociedad mercantil de mano de obra el número de acciones que representa el tanto por ciento que en las utilidades habrán de percibir los trabajadores (14)

Adam Smith, en cuya época la separación de una empresa no existía prácticamente, por lo tanto la utilidad era aquel ingreso compuesto de todos aquellos elementos obtenidos por el empresario en su calidad de dueño de una empresa Adam Smith considero que el beneficio es simplemente lo que ha de obtener el empresario que arriesga un capital en la aventura de la producción una vez que ha liquidado las materias primas y los salarios de los trabajadores. (14) Ahora bien, analizando a Carlos Marx este nos dice: "Las utilidades representan una porción no retribuida del trabajo del trabajador porque para el no existe más que un factor de la producción que es el trabajo, es decir para Marx no se trata de hacer participe al obrero de las utilidades sino que debe apropiarselas íntegramente puesto que son el fruto de su trabajo y por lo tanto procede una confiscación general de las fortunas así logradas".

También Marx analiza a la participación de utilidades desde el punto de vista político y dice: "Es solo un medio para anular o disminuir la lucha de clases", es decir, es un avance social. (15)

Pasando a nuestra Ley Federal Del Trabajo, notamos que nuestra Ley da este derecho de la participación de utilidades, como obligatorio, nombrando una comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa que fijará el porcentaje reportable de las utilidades, este porcentaje constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa, siendo utilidad, en cada empresa la renta grabable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, aunque los trabajadores podrán lograr un porcentaje mayor o adicional en sus contratos de trabajo individuales, colectivos o contratos ley. (16)

Analizando quienes tienen derecho al Reparto de Utilidades, se encuentra que todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades aunque nuestra Ley Federal del Trabajo consigna algunas excepciones.

La participación de utilidades se ajustará a las siguientes normas: "Los directores administrativos y Gerentes Generales no participarán de las utilidades, los trabajadores de confianza si participaran, pero para fijar la parte que le corresponde con su salario se equipará al salario del trabajador de más alto sueldo más el 20%. Los trabajadores domésticos no participarán, en las utilidades, los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar siempre y cuando hayan laborado por lo menos 60 días, el reparto deberá efectuarse dentro de los 60 días de haber hecho la declaración del ejercicio fiscal. (16)

Los trabajadores al participar en las utilidades no los faculta para intervenir en la administración de la empresa pero esto no quiere decir que no puedan intervenir en el aspecto contable, cuando se trate de investigar si la declaración hecha a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público esta bien hecha, pudiendo hacer objeciones a la declaración, debido a que la Ley exige al patrón entregar una copia a sus trabajadores de esa declaración además los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceros los datos de esa declaración.

Para el pago del Reparto de Utilidades se efectuará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean repartibles se acumularan a las utilidades del año siguiente.

Ahora bien, el procedimiento para repartir las utilidades, se sujeta al sistema siguiente: Primeramente se reparte el 50% entre los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados efectivamente del año, y el otro 50% se reparte entre los trabajadores tomando en cuenta los salarios que percibió cada uno por su trabajo durante el año.

Para los efectos del Reparto de Utilidades se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria no considerandose las gratificaciones, percepciones, etc.

La Ley exceptua a algunas empresas de pagar el Reparto de Utilidades como son:

- 1.- Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.
- 2.- Empresas de nueva creación dedicadas a un producto nuevo.
- 3.- Empresas dedicadas a industrias extractivas durante el periodo de explotación, pero además la Ley marca otros que está definitivamente exceptuados de pagar el Reparto de Utilidades, como son:
 - 1.- Instituciones de Asistencia Privada que esten reconocidas por la Ley.
 - 2.- El Insituto Mexicano del Seguro Social.
 - 3.- Instituciones descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencias, y
 - 4.- Las empresas que tengan un capital menor al que fijen la Secretaría del Trabajo.

Para terminar debo agregar que este derecho esta otorgado por nuestra Ley Suprema de 1917 en su artículo 123.

BIBLIOGRAFIA 2° CAPITULO

- (1) Miguel de Toro Gisbert, Pequeño Larousse Ilustrado, pág 447 evolución Editorial Larousse, 1970, Rue Du Montparnasse.
- (2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917, Art.- 123 Fracción XXIX
- (3) Diario Oficial del día 1° de Abril de 1970 Ley Federal del Trabajo Art. 474 y 475
- (4) Diario Oficial del día 19 de Enero de 1943 Ley del Seguro Social Art. 68 reformado por decreto de 29 de Diciembre de 1956.
- (5) Diario Oficial del 1° de Abril de 1970 Ley Federal del Trabajo Art. 46
- (6) Miguel del Toro y Gisbert.- Pequeño Larousse Ilustrado, pág 603 Letras Jud.- Editorial Larousse 17, Rue Du Mont Parnasse, París 1970
- (7) Diario Oficial del día 19 de Enero de 1943 Ley del Seguro Social Art. 71 reformado por decreto de 3 de Febrero de 1949
- (8) Mismo Diario Oficial Art. 74 sin reformas Art. 76 reformado por decreto de 29 de Diciembre de 1956
- (9) Mismo Diario Oficial Art. 88, reformado por decreto de 29 de Diciembre de 1956
- (10) Diario Oficial del 30 de Diciembre de 1959 corregida según fé de erratas publicada en el Diario Oficial el día 13 de Enero de 1960, Art. 3 Fracciones X y XI y Art. 1
- (11) Mismo Diario Oficial y misma ley Art. 81 y Art. 77
- (12) Ma. Cristina Sacmorán de T.- Selección de Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral tomo III pág. J 2-3
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- (13) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I pág. 686, I pág 678, I pág. 678 II pág. 679 inciso I Editorial Porrúa, S.A. México 1966
- (14) Rene Gonnard.- Historia de las Doctrinas Económicas.- pág. 262 Capítulo II David Hume y Adam Smith pág. 447 Cap. VII Marx y el Marxismo, frac. 3° Aguilar, S.A. de Ediciones Juan Bravo, 38 Madrid España.

- (15) Mismo autor y mismo libro, pág. 269 Capítulo II
David Hume y Adam Smith pág. 447 capítulo VII Marx y
el Marxismo.
- (16) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva
Ley Federal del Trabajo reformada Art. 66 y comentario
pág. 50, Art. 127 pág. 72 Art. 131 pág. 73
Editorial Porrúa, S.A. México 1973

CAPITULO III.-

Las Prestaciones Laborales en el Derecho Extranjero:

Al realizar un trabajo de estudio en el cuál se analiza punto por punto el tema de estudio, también se debe recurrir y en este caso comparamos La Prima de Antigüedad con otros tipos de Prestaciones similares o parecidas en el Derecho de otros países.

3.1 Derecho Alemán:

Conforme a su Constitución la República Federal de Alemania es un estado de derecho, libre, democrático y social.

Con esta formulación se exige un sistema económico que tenga en cuenta tanto la concepción básica liberal como las exigencias sociales de la Constitución.

"El sistema económico surgido en la República Federal de Alemania no pretende como su nombre lo indica, someter los planes y decisiones económicas de cada ciudadano a un intervencionismo estatal dentro del marco de una planificación centralizada, sino servirse del mecanismo del mercado para llegar a dicha coordinación. En su manera de producirse económicamente, el individuo no deberá orientarse tanto por las imposiciones y prohibiciones del Estado, como por las indicaciones y referencias que dimanen del mercado." (1)

La libre iniciativa económica del individuo a la que solamente ponen límites las indicaciones y referencias del mercado podrá desarrollar el individuo más independientemente cuando menos se le coarta, por medio de convenios restructurales entre los diversos elementos que integran el mercado, habrá competencia que a su vez es el factor ordenador sobre el mercado.

El sentido y el volúmen de las inversiones, la producción, el consumo y el empleo estarán determinados por salarios convenidos por sindicatos y asociaciones patronales, entonces una protección del trabajador que es la base de esa economía de mercado, es indispensable y aunque Alemania no trate su derecho ninguna prestación igual a la dada por nuestro derecho al otorgar la prima de antigüedad, si hay un subsidio de vejez, el ramo de Agricultura lo esbozamos en este trabajo por si se pudiera aplicar en nuestro derecho para proteger a esa clase trabajadora que forman los agricultores en México, clase desprotegida y a la cual a pesar de buscar formas de protección por ella no se ha encontrado una efectiva.

Subsidio de vejez a los agricultores:

En la agricultura de la República Federal de Alemania predomina el tipo de explotación pequeña, el fundamento jurídico del sub-

sidio de vejez para los campesinos independientes es la Ley del mismo nombre del 27 de Julio de 1957. (2)

Esta ley solo ampara a empresarios cuya explotación agrícola - constituye, independientemente de la persona del propietario, una base de existencia. Esta base es una cuantía mínima, la necesidad de trabajo del empresario alcanza una cuantía mínima que determinará en virtud de circunstancias locales o regionales, la caja agrícola de vejez, esta cuantía mínima fluctua entre 3000 y 5000 marcos.

Todo empresario agrícola, está obligado a aportar su cuota para el subsidio agrícola de vejez.

Las prestaciones a los empresarios se conceden en dos formas - la primera consiste en un subsidio anticipado de vejez por incapacidad para todo trabajo y un subsidio normal de vejez para cuando se han cumplido los 65 años de edad.

Para el primero es condición indispensable que el empresario - haya abonado cuotas a la caja agrícola de vejez durante 60 meses como mínimo estas cuotas pueden ser obligatorias o bien - que el empresario las abone voluntariamente después de haber - cumplido con la obligación.

Este subsidio no se concede más que cuando el empresario está incapacitado para toda clase de trabajo o sea, que por "cesión se entiende todo negocio jurídico que tenga por consecuencia - la pérdida de la condición de empresario tal como ocurre, por ejemplo, con la cesión contractual de la granja, venta o arrendamiento". (3)

En el segundo caso o sea el subsidio de vejez por haber cumplido los 65 años de edad.

Debe haber abonado el empresario a la caja agrícola de vejez - cuotas durante un periodo mínimo de 80 meses ya sea un periodo obligatorio o en una prolongación de este pago voluntariamente además como el nombre de esta prestación lo indica, debe el empresario cumplir los 65 años de edad.

Independientemente de estos dos requisitos es necesario que la empresa haya sido cedida al haber cumplido el propietario los 50 años.

Para el caso de que muera el empresario agrícola, también el - derecho alemán les da derechos a los viudos o viudas que no - sean empresarios agrícolas, teniendo que comprometerse a la - muerte del empresario agrícola bien a no hacerse cargo de la - explotación o a cederla en caso de que la haya llevado durante algún tiempo aunque también se les puede dar un subsidio de vejez anticipado a la ciuda o el viudo incapacitado para cualquier trabajo con el único requisito de que el empresario fallecido haya abonado como mínimo a la caja agrícola de vejez - cuotas durante 60 meses incluyendo las cuotas que fueron hechas

efectivas por la viuda o el viudo después de la muerte del empresario.

Cuando el empresario agrícola fallecido haya percibido ya, subsidio de vejez, la viuda o el viudo percibirán subsidios de vejez, sin importar su edad y su capacidad para poder desarrollar una actividad lucrativa, con solo una limitación, que el matrimonio con el empresario agrícola fallecido deberá haberse celebrado antes de que éste hubiese cumplido los 65 años de edad.

Cuando el cónyuge fallecido no tuviese todavía al fallecer el derecho a la percepción de subsidio, se le otorgará a la viuda cuando haya cumplido los 60 años o al viudo cumplido los 65 - años y cuando el empresario fallecido haya abonado por lo menos durante 180 meses cuotas a la caja agrícola de subsidio de vejez incluyendo también las cuotas que el ciudo o la viuda abonen a dicha caja, estos subsidios se acaban al casarse el viudo o la viuda.

El subsidio de vejez cuando se han cumplido los requisitos establecidos anteriormente consistirá en el pago de 60 marcos - mensuales cuando esté casado y de 40 cuando no lo esté, el subsidio de vejez de la viuda y del viudo asciende igualmente a - 40 marcos mensuales pero durante los 3 primeros meses de la - muerte del empresario, al ciudo o viuda que le haya sobrevivido se le dá subsidio de vejez de 60 marcos mensuales.

Los fondos para la financiación del subsidio de vejez, asi como de los gastos de administración consiguientes, son allegados mediante el pago de cuotas y la consección de recursos federales, la cuota asciende a 12 marcos mensuales por beneficiario sin importar el número de empresas que explote éste.

Las cajas agrícolas de vejez están supervisadas por las autoridades regionales competentes y en algunos, del Instituto Federal de Seguros, además de que estas cajas son miembros de la Asociación Federal de Cajas Agrícolas de vejez, la cual es una Coporación de Derecho Público.

Alemania está cruzada por la frontera de Alambradas que tiene una importancia especialísima en el terreno social. A ambos - lados de esa frontera viven personas adscritas a la misma historia cultura y mentalidad, del mismo carácter, aptitudes idénticas y condiciones de vida generales similares.

Pero en los territorios alemanes separados, se han desarrollado dos ordenamientos sociales muy diferentes: el Occidental libre en la República Federal de Alemania, y el totalitario y comunista del área de dominio soviético.

Entonces es de considerarse el derecho de Alemania central o comunista en la rama que tratamos de la República Federal de Alemania encontramos que:

El sistema imperante en Alemania Central, se basa a su mayor parte en planteamiento ya superados, se espera próxima, una codificación de la legislación sobre la seguridad social de obreros y empleados.

Pero encontramos que en Alemania Central al individuo que ha trabajado toda su vida le dan una pensión del 50% de los ingresos medios y en Alemania Federal puede ser hasta un 75%.

En concepto de prestaciones se han previsto pensiones de invalidez, vejez, desaparición y de supérstites, suplementos por hijos subsidio de asistencia y de invidencia, como de se pelio.

Respecto a los de invalidez, los otorgan al tener el trabajador una disminución mínima de la capacidad de trabajo de un $66 \frac{2}{3}$ por ciento, los de vejez a los asegurados que han cumplido 60, si bien a condición de que el solicitante haya estado asegurado desde la primera afiliación hasta que se produce la contingencia asegurada dos terceras partes del tiempo, o como mínimo, 5 años en caso de las pensiones de invalidez y 15 en las de vejez.

Las pensiones están integradas por una cantidad básica de 30 marcos mensuales y por un coeficiente de aumento del 1 por ciento de los ingresos mensuales computables que ascienden como máximo a 600 marcos. A esto hay que agregar un suplemento de 40 marcos mensuales por cada hijo que no esté en condiciones de trabajar.

En las pensiones de supérstites, que en el caso de las viudas y viudos asciende al 50% de la pensión del fallecido además de un subsidio de sepelio que oscila entre 100 y 400 marcos. (4).

3.2 Derecho Francés:

Partiendo desde el punto de vista que el Derecho Francés nos ha dado la mayoría de las bases para el derecho en general, es necesario tratar de comparar la prima de antigüedad, si es que existe en su derecho o sino alguna prestación similar que proteja la antigüedad.

Encontramos que existen regímenes de seguro de vejez, para ayudar a los viejos. Estos regímenes se les puede resumir así: Para los asalariados:

- A) Pensiones y rentas de Seguros de la vejez bajo reserva que las condiciones generales determinadas - Por las leyes sean cumplidas.
- b) La concesión a los viejos trabajadores asalariados cuando los interesados no cumplen esas condiciones cumpliendo con los pagos requeridos al seguro.

Para los que no son asalariados:

- A) Diversos regímenes de jubilación que fijan las reglas generales por la obertura del derecho a las - concesiones de pensiones.
- B) Las concesiones mínimas para aquellos que no puedan pretender a la concesión de pensión.

Para todas las personas de edad avanzada, asalariados o no, - pensionados o no, hay 2 concesiones: La concesión especial y la suplementaria del fondo de solidaridad.

La protección de la vejez reposa así particularmente sobre la idea de una solidaridad nacional en cuanto a los ancianos trabajadores. (5)

El seguro de vejez de los asalariados forma parte de los seguros sociales.

Para esta pensión debe de tener el beneficiario 65 años cumplidos ó 60 en caso de ineptitud, y además haber pagado durante 30 años sus cuotas al Seguro Social.

Una vez llenando el trabajador estos requisitos, se toma en - cuenta el salario medio de los 10 últimos años que sirve de - base para calcular la pensión.

Este cálculo es un término medio de los salarios percibidos por el interesado en el transcurso de los 10 últimos años que proceden, ya sea a la demanda del trabajador después de que cumpla 60 años de vida, o antes de esta edad, o sea el interesado tendrá que escoger cual le conviene más, podría demandar a los 63 años y su promedio se haría a partir de sus 53 años hasta los 63 en que demanda, aunque estos promedios para las pensiones son multiplicados por un coeficiente de revalorización que fija el Seguro Social anualmente por la depreciación de la moneda en ese mismo lapso.

La pensión a partir de los 60 años, es equivalente al 20% del salario medio, el asegurado tiene sin embargo ventajas al demandar la liquidación de su pensión más allá de esta edad puesto que la tasa de interés anual aumenta del 1% por trimestre más allá de los 60 años a los 62 será de 28% a los 63 años y 6 meses de vida del 34 %, sin límite de edad en este aumento.

Quando un asegurado o jubilado tenga necesidad de la ayuda o de una tercera persona para proceder a los actos elementales de la vida tiene derecho a un aumento de pensión igual al 40% de su pensión.

En lugar de obtener una pensión de vejez el trabajador a los 65 años puede obtener una "renta de vejez" con haber cubierto cuotas al Seguro Social por lo menos 5 años sin llegar a 15 porque sino sería mejor pedir pensión.

Si el trabajador no llega a los 5 años de pagar cuotas al Seguro solo tiene derecho al reembolso de las cuotas pagadas.

Para el cálculo de esta renta es necesario sumar el conjunto de pagos y la renta es igual al 10% de esta suma, estas rentas también igual que la pensión son revaloradas cada año. (6)

Estas prestaciones son necesarias tratarlas, ya que al hacer una comparación al derecho extranjero y en este caso el francés, no se encuentra una igual, y si la prima de antigüedad de fiende precisamente la antigüedad, esta está en relación directa con la vejez del trabajador.

Pero a pesar de que no da la prima de antigüedad, encontramos que da otras prestaciones sumamente importantes y que sería un beneficio muy grande para nuestros trabajadores el aplicar en México el sistema francés de prestaciones por desempleo mal económico y social que tenía Francia y lo atacó con su sistema de ayuda y colocación al desempleado (7), cosa que hasta la fecha no tiene México en su legislación social o laboral y que es un lastre que trae desde hace muchos años y sería bueno si no copiar, tomar de base la legislación francesa.

3.3. Derecho Norteamericano :

Al tratar este inciso será específicamente el de Estados Unidos de Norte América, ya que hasta la fecha es uno de los países más adelantados, más industrializados, que por ende ha tenido muchos más problemas que resolver a la población trabajadora y los ha resuelto en parte y por tanto es un país, del cual el estudio de las prestaciones que otorgaran sus trabajadores pue

de hasta cierto punto de vista, en una aplicación práctica en nuestro medio laboral, venir a mejorar las condiciones del trabajo mexicano.

En el derecho norteamericano en realidad no existe ninguna prestación similar a nuestra prima de antigüedad pero al contrario, ataca el problema del desempleo por vejez con planes de retiro ya que en 1950 existían aproximadamente 13 mil planes de pensión privada, o sea existentes en diversos negocios norteamericanos. (8)

Una plan efectivo de pensión es el retiro sistemático de empleados incapaces de desempeñar sus deberes eficientemente, por vejez o enfermedad, cuando los empleados llegan a la etapa de ser jubilados, un patrón tiene tres alternativas:

- 1.- Liquidarlos sin compensación adicional
- 2.- Conservarlos en la nómina
- 3.- Jubilarlos con un ingreso asegurado

La primera alternativa es poco usada por el patrón porque perturba la moral del resto de los trabajadores y las relaciones públicas de la firma, no sería humano y atraería la crítica de las demás firmas.

La segunda opción resulta muy cara porque son personas que no rinden en el trabajo lo mismo que un joven.

Entonces la tercera o sea jubilar al trabajador es la mejor, y ha sido adoptada por miles de compañías antiguas y bien administradas .

Hasta 1935 en que el acta del Seguro Social, provee, entre otras cosas, un ingreso parcial de retiro a los productores que trabajan para si mismos, dió reconocimiento nacional de financiar el retiro, después el decreto de ingreso internacional de 1942 permitiendo crédito de impuesto para estas pensiones, esto vino a impulsar a la industria privada a reforzar los beneficios de retiro del Seguro Social, esto ayudado por las demandas de la unión acabaron por establecer un gran número de planes de retiro.

En 1935 las compañías que tenían planes de retiro lo surpimieron y se apoyaron en el Seguro Social, consistente en:

El empleado que cumpla 65 años, con un promedio de 3,600 dlls. trabajando 30 años en un empleo recibirán un monto primario de seguro de aproximadamente 27% de su salario promedio.

El beneficio del Seguro Social para un empleado que gana un salario promedio de 10,000 dlls. anuales, sería menos del 10% de su compensación promedio anual. (9)

Entonces las compañías decidieron ayudar al trabajador con planes complementarios protegiendo los siguientes puntos:

- 1.-Oportunidad para mejorar y compensar por cumplimiento
- 2.-Seguridad financiera para el empleado y su familia
- 3.-Un ingreso fijo y justo por el trabajo cumplido
- 4.-Trato como ser humano individual
- 5.-Un trabajo interesante y que valga la pena
- 6.-Condiciones de trabajo satisfactorias. Para evitar que un trabajador necesario en el negocio, acepte alguna otra propocición de trabajo.

Entonces los planes de jubilación requieren contribuciones regulares y conservación de fondos mediante agencias expertas en administración de inversiones y pagos obligatorios al Seguro Social.

En 1950 el acta del Seguro Social para extender sus servicios y para aumentar la escala de beneficios un poco en proporción al aumento del costo de la vida.

Entonces los planes de pensión privadas son suplementarios del SEguro Social funcionando por medio de concesiones de jubilación y adecuados para todos los empleados y ayudar a los beneficios del Seguro Social, para que los empleados, ganarán una justa proporción uniforme a los ingresos que recibiran antes del retiro.

Planes de Pensiones Privadas pueden proporcionar también para casos de invalidez total y permanente; estos beneficios no son proporcionados en la acta del Seguro Social de 1950 (10)

Un plan de jubilación deberá de contener los siguientes puntos:

- 1.- Los requerimientos para membresía
- 2.- Los requerimientos de elegibilidad para el recibo de pensiones
- 3.- Edad normal de jubilación
- 4.- Edades de jubilación opcional
- 5.- Beneficios de jubilación
- 6.- Estipulaciones completas
- 7.- Beneficios por muerte
- 8.- Beneficios por invalidez
- 9.- Contribuciones de patrón y empleado
- 10.- Condiciones bajo las cuales un plan puede ser modificado o terminado.

Estos planes varían en su forma más no en su fondo, es elemental que en México se proteja más al trabajador al llegar a la edad de 65 años, requerida para su jubilación, ya que esta so

lo está protegida por el Seguro Social y existe en la actualidad en algunos contratos colectivos como el de Ferrocarriles Nacionales de México.

Es pues urgente, la satisfacción completa de esta necesidad, ya que esta se presenta precisamente cuando el trabajador ya no tiene o a mermando su capacidad de trabajo y de poder adquirir lo indispensable para poder subsistir.

BIBLIOGRAFIA 3° CAPITULO

- (1) Dr. Herbert Knolle, Ministerial Dirigent, Los Asalariados y la economía social de mercado , Pág. 4 inc. B ,Edición La Política Social en Alemania, Publ. del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social, Núm. 47.
- (2) Dr. Detlev Zollner y Oberregierungsrat.-Subsidio de Vejez de los Agricultores, Pág. 3 Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social Núm. 35. de la publicación "La Política Social en Alemania".
- (3) Mismo Autor y Misma publicación Pág.8 inciso C.
- (4) Lic. Siegfried Mampel y Dr. Karl Hauch , "La Política Social en Alemania Central " Pág. 88 y 89, Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social Núm. 48 Edición "La Política Social en Alemania".
- (5) Jacques Doublet.- Sécurité Sociale, Pág.179 "THEMIS" Presses Universitaires de France ,1967.
- (6) Mismo Texto Pág. 185.
- (7) Embajada de Francia .-El Sistema Francés de prestaciones por desempleo , Boletin No. E 553 de Enero de 1966.
- (8) Jay. V. Strong,.-Employee Benefit Plans in operation.- Pág. 1 , Chapter 1, BNA.
- (9) Mismo Texto , Pág. 3 .
- (10) Mismo Texto , Pág, 10.

CAPITULO IV.-

4.1 Concepto

Al estudiar cualquier rama del derecho, a lo primero que se debe recurrir, es al concepto que se tenga de lo que se está estudiando, así considero de suma importancia definir el concepto de "Prima de Antigüedad".

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 162 La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio (1), o sea una prestación de servicio continuo a un patrón y que con el transcurso del tiempo, se va ganando el derecho el trabajador a recibir la prestación marcada por nuestra Ley en 12 días por año.

Hay que señalar, que en este mismo artículo, se dan las formas de pago y las circunstancias en que se les pagará a los trabajadores, pero éstas se les dedica inciso especial, por considerar que los artículos que la tratan se contradicen.

La prima de antigüedad, es precisamente un premio a la antigüedad que el trabajador va logrando en una empresa a base de una asistencia constante a trabajar y, en el transcurso de cada año, el trabajador se ha ganado un pago de 12 días de salario por cada año.

El nombre de esta prestación está integrado con la palabra prima, siendo que en su mejor significado "Prima" es un premio concedido para estimular empresas o acciones que significan un interés para el que las otorga, entonces nosotros la debemos entender como premio.

Por "prima de antigüedad" se debe entender como: "El importe de 12 días de salario, por cada año de servicio, que presen los trabajadores, cuando se separen voluntariamente, con causa justificada o injustificada, siempre y cuando tengan 15 años de antigüedad a partir de la fecha en que entró en vigor esta ley.

4.2 Fundamento Constitucional.-

El fundamento de la prima de antigüedad, lo encontramos en nuestra Constitución de 1917, en su artículo 123 referente al trabajo y la previsión social en que dice en su parte inicial:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo" (2)

Analizando el artículo 123, vemos que la prima de antigüedad tiene su origen en su parte inicial, ya que en ninguna de ellas se refieren a esta prestación, pero da la facultad al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, y así lo ha hecho introduciendo en nuestra Ley Federal del Trabajo esta nueva prestación, ya que no la trata en las anteriores leyes, entonces esta facultad de legislar el Congreso de la Unión es el fundamento constitucional de la prima de antigüedad.

4.3 Fundamento Socio-Económico.-

El problema social en México, radica fundamentalmente en las abismales diferencias entre las clases obreras y patronales, claro que no quiere decir esto, que sea el único motivo de dicho problema pues hay otros como: Distribución de riqueza, educación, detentación de poder, etc. en el aspecto laboral, es indudable que se origina ese problema porque a pesar de que la ley de trabajo, protege al obrero, sin embargo, es indudable que el trabajador está desproporcionalmente en situación inferior al patrón, tal desproporción, se observa aún en aquellos casos de trabajadores calificados, o que presten sus servicios en puestos ejecutivos, sin embargo, hay que reconocer que por lo menos existe una preocupación de allanar en cierta medida tales diferencias.

En efecto, el legislador ha considerado que el trabajador al ser inferior en potencia económica, educacional, etc, no puede prestar sus servicios libremente con su solo consentimiento, pues siempre se debe aplicar el estauto laboral, ya que éste tiene la misión de proteger la salud, la vida y asegurarle un nivel decoroso de su propia existencia.

Ahora bien, el fundamento social que tiene la prima de antigüedad es el ser una prestación alcanzada por el trabajador, mandada por el legislador y otorgada por el patrón, que trata de solucionar un poco el problema que hay entre el factor social trabajo y el factor capital, logrando armonizar un poco más las relaciones de estos factores en beneficio de nuestro país que reconoce un derecho a los trabajadores por el transcurso de varios años, ganando día a día el pago de la prima de antigüedad.

Desde el punto de vista económico, vemos que este debe fundamentarse en una repartición mejor de la riqueza existente en el país, quitando un poco a una mano y otorgándolas a otras trayendo como beneficio que el trabajador tenga un alcance mayor por medio de un salario, pero esto opera como un beneficio al trabajador al momento de separarse o ser separado de su empleo, esto quiere decir, que es un beneficio último otorgado

gado por la ley al trabajador, que aumenta su capacidad en determinado momento, aunque después por la falta de mercado para su trabajo pase a ser un elemento negativo a la sociedad en la cual vive, debido ésto, a la falta que hay en la actualidad en México de fuentes de trabajo suficientes para tener a toda la mano de obra ocupada, entonces lógico es pensar que los jóvenes y los más capacitados son los que logran esas plazas de trabajo dejándo a los viejos y menos capacitados marginados de esos trabajos.

Comparando el fundamento socio-económico con el de otras prestaciones, como por ejemplo el salario que su fundamento sería el de ser el suficiente para garantizar el sustento del trabajador y su familia o sea que tenga lo necesario para el mantenimiento de este y de los que dependen de el de acuerdo al momento en que se vive, poner a su alcance los satisfactores de sus necesidades a través de su salario, el fundamento de la prima de antigüedad es el de satisfacer una necesidad por medio de su salario, pero basan dose en la antigüedad que tenga en ese trabajo, ya que esta se paga al dejar en cualquiera de sus formas de trabajar para esa empresa, su fundamento es el trabajo.

Las prestaciones de carácter de seguridad social o su fundamento es el riesgo a que esta expuesto el trabajador como es la invalidez la muerte e inclusive la vejez, etc. en cambio la prima de antigüedad tiene su fundamento en la estabilidad en un trabajo consistente en asistir diariamente al trabajo y con el transcurso del tiempo se lograra este derecho.

Ahora bien, el fundamento de la indemnización al trabajador, es para mí un derecho del trabajador basado en la estabilidad que debe tener en su empleo y una obligación del patrón cuando despide al trabajador o sufre un riesgo de trabajo su empleado ya sea por no acatar las condiciones necesarias para la seguridad del mismo trabajador o por el mismo trabajo, y la prima de antigüedad es un derecho que se gana por el trabajo mismo, por la estabilidad en su trabajo, y se les da en cualquier caso de despido o abandono voluntario del trabajo, e inclusive en el caso de la muerte del trabajador porque esa muerte no tiene que tener forzosamente un riesgo creado por la empresa.

4.4. La Prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.-

Tiene su origen a raíz de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo y en su exposición de motivos, así como en los dictámenes de lectura de la iniciativa de la ley en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores, y por último su publicación en el Diario Oficial del 1° de Abril de 1970.

Debemos aclarar que en la iniciativa de la Ley estaba incluido el artículo 162 pero no el 5° transitorio entonces la exposición de motivos se refiere nada más al primero enunciado.

En esa exposición de motivos se señala que: La Prima de Antigüedad es una práctica adoptada de diversos contratos colectivos ya que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se dá el nombre de prima de antigüedad que deberá ser pagado a razón de 12 días de salario por cada año de servicios cuando el trabajador se retire voluntariamente o sea separado o se separe con causa justificada aunque señala que cuando es retiro voluntario se les pagará solo si tienen 15 años de servicios para evitar la deserción de los trabajadores.

Señala que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales como: la vejez, la muerte, la invalidez etc., o los relacionados con el trabajo.

La Prima de Antigüedad es un derecho es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo en ella no entra la idea del riesgo la equiparan en esta exposición al fondo del ahorro (3)

En el dictámen de primera Lectura de la iniciativa de la ley ante la Cámara de Diputados el 30 de octubre de 1969 el C. Secretario Sojo Anaya Andrés dirigiendose a la asamblea dijo: "Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado el artículo 162 que ha sido elaborado por las comisiones, las razones que lo justifican son las siguientes: La Prima de Antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa se le daría efecto retroactivo a esta ley, sin embargo se estima justo que si bien no con el carácter de Prima de Antigüedad que no procedería por la razón expuesta si se de a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación. (4)

Aquí es el momento de nacimiento de el artículo 5° transitorio ya que no estaba en la iniciativa de ley, luego nada más incluyeron este artículo en su proyecto de Decreto de

Ley Federal del Trabajo ya como artículo 5° transitorio exactamente en los términos en que esta ya en nuestra ley, pero no fueron discutidos por la Asamblea en ninguna de las fechas en que se reunieron para discutir la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, pasándolo luego a la Cámara de Senadores el martes 18 de Noviembre de 1969, devolviéndola esta, aprobada por 120 votos, en esta Cámara tampoco se discutió artículo 162 ni el 5° transitorio.

Entonces vemos que en realidad el artículo 162 venía con la iniciativa de Ley originada por los alcances de algunos contratos colectivos de los cuáles fué tomada para incluirlo en dicha iniciativa, pero el artículo 5° transitorio nació de la Cámara de Diputados, por voz de su Secretario, aunque creo que motivada por la fuerza patronal ya que esta vino a cambiar el significado del 162 dándole más defensa al patrón al momento de tener que otorgar esta prestación ya que puede proveerlo y formar un sistema contable para que al momento en que se separe de la empresa el trabajador, la empresa no sufra mayor perjuicio para su interés.

Pasamos ahora a analizar los artículos en que está insituida la prestación a la cual dedico esta tesis, o sea el artículo 162 y el artículo 5° transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo.

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

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 496;

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, 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 observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede al 10% 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 10% 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 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;

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. (5)

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

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente 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 menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiera la fracción anterior tendrán derecho a que se les paguen veinti cuatro 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 fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho

a que se les paguen doce días de salario, transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley. (6)

4.5 Análisis del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.-

Este artículo se refiere en su enunciado a los trabajadores de planta, por ello debemos entender como "aquel trabajador que presta permanentemente sus servicios en una empresa" por lo que una persona que trabaje esporádicamente en una empresa no tiene tal derecho por no lograr ninguna antigüedad en ella.

Nuestra ley no define al trabajador de planta, en su artículo 35 se refiere a las relaciones de trabajo que pueden ser para obra o tiempo determinado a flata de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, este último es el contrato típico por lo que son excepción los contratos por tiempo fijo o para obra determinada, a estos trabajadores se les denomina eventuales y pueden ser solamente cuando lo exija la naturaleza del mismo trabajo que vayan a desempeñar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los casos previstos por nuestra ley.

Pero porqué esta ley otorga la prima de antigüedad a los trabajadores de planta nada más, porqué excluye al trabajador eventual.

El Licenciado Luis Gúzman de Alba en una conferencia sostenida por él, llego a la conclusión que los trabajadores de planta son aquellos trabajadores permanentes, que no caen dentro de la definición de los de confianza. (7) En lo personal mi opinión es que no tiene que ver la calidad del trabajador sino la permanencia la estabilidad en el trabajo, por lo tanto difiero y no estoy de acuerdo con esta opinión.

Asimismo el licenciado Mario de la Cueva en un artículo publicado el 29 de Septiembre de 1970 en el periódico Excelsior define al trabajador de planta como "los que desempeñan en forma permanente a lo largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada, los trabajos cuyo conjunto constituya la actividad normal de la empresa o establecimiento" definición muy acertada y con la cuál me inclino más para entender lo que es trabajador de planta".

Una vez entendido que es el trabajador de planta se podría llegar a la conclusión de que la prima de antigüedad no se

le pagaría al trabajador de confianza y a un eventual.

Pues yo considero que no debe ser así como el licenciado Gúzman de Alba los distingue diferenciándolos de los trabajadores de confianza, definición con la cual no estoy de acuerdo, ya que un trabajador de confianza es diferente en cuanto a la calidad de su servicio, ya que su servicio es constante y permanente a lo largo de cada año, entonces es basado ese pago no al trabajo realizado sino en virtud del trabajo mismo de la permanencia de la antigüedad.

Posteriormente, describe la prima de antigüedad como "El importe de doce días de salario por cada año de servicio" o sea le corresponden al trabajador 12 días de salario por año al salirse del trabajo. Luego remite éste a los artículos 485 y 486 que dicen:

Artículo 485: "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo" y el

Artículo 486: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata, es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo". (8)

Con respecto a estos dos artículos, los maestros Alberto y Jorge Trueba nos dicen: "Tal como está redactado el artículo que se comenta, no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos: el doble del salario mínimo y de cincuenta pesos diarios a manera de topes, para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo contrariando así al espíritu y los textos del artículo 123 de la Carta Magna, que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores. (8)

Analizando esta disposición, porque señala 12 días como pago por año trabajado, y esto equivale a un pago de un día por mes trabajado, si esto es así, porque no señalan de este modo y evitan muchos problemas en su aplicación, ya que por ejemplo un trabajador que al salirse tuviera una antigüedad de 4 años y 3 meses le corresponderían por ser 51 meses, un pago de 51 días por este concepto, entonces, si estaría bien especificada esta prestación y por lo tanto se podría aplicar mejor dando al trabajador lo justo.

Para este pago equivalente a doce días por año tenemos que atender al principio de la equidad que es en su idea más general la idea de la justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, la equidad es fuente del derecho en una interpretación de las normas jurídicas que permite llegar a una aplicación de la regla general y abstracta al caso concreto. El artículo 17 de nuestra ley señala que debe tomarse la equidad cuando no hay disposición expresa.

Por lo que la prima de antigüedad por equidad debe pagarse a razón de un día de sueldo por mes trabajado, al llegar el trabajador a adquirir ese derecho, para evitar un mal pago ya sea de más días o de menos para el trabajador, siempre y cuando lógicamente tenga más de el primer año de servicio, ya que esto se empieza a contar desde que se cumple el primer año de trabajo.

A continuación el artículo 162 de referencia, establece que "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos, así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".

Vemos que la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da por nombre "Prima de antigüedad" cuyo monto será el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad: consiste en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de 15 años de servicio modalidad tendiente a evitar la deserción de los trabajadores, fenómeno que al afectar una empresa, afecta a la economía del país, y la del propio trabajador porque luego de abandonar la empresa queda sin trabajo y se acaba el dinero que recibió.

En la fracción IV, se fijan las normas para el pago de la prima cuando es separación voluntaria del trabajador, determinadas éstas, en los tres incisos transcritos anteriormente pero tienen el defecto al ser aplicados a los casos de empresas pequeñas, en las cuales hay pocos trabajadores, de los que son por ejemplo: 4 trabajadores de una categoría igual y los 4 se separan en el mismo año por exceder del 10%, nada más se le pagaría a uno, o tal vez, una parte proporcional a uno, ya que

este sería un 25 % de esa clase. Este pago es anualmente de un 10% según lo marca la ley, porcentaje que es muy correcto, ya que al aplicarse en la empresa a los trabajadores impide una deserción mayor.

Pero al contrario en una empresa grande y por consecuencia de muchos trabajadores, si es aplicable esta medida, ya que evita que el trabajador, por percibir esa prima de antigüedad se saliera, trayendo como consecuencia un desempleo que por ser a gran escala afecta al país en un momento determinado, pues este desempleo lo tendría que satisfacer el gobierno mexicano creando más y nuevas fuentes de trabajo.

En En este caso de empresa grande podría darse el caso de que los que se salieran fueran de la misma categoría, digamos que tuvieran el sueldo mínimo, entonces nada más se le pagaría al 10% de estos y al siguiente a otros 10% y así sucesivamente. Como vemos esta medida para la empresa es buena, pero para los trabajadores los perjudica porque tendrían que esperar el tiempo necesario para que les sea pagada la prima de antigüedad.

Posteriormente el artículo 162 trata otro caso, que consiste en la muerte del trabajador; cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda, se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 que son:

1.- La viuda o el viudo que hubieses dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de 50% o más y los hijos menores de 16 años.

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

3.- Cuando falte la viuda, la mujer con quien en trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieran inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre y cuando ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendría derecho a la indemnización.

4.- Las personas que dependieran económicamente del trabajador concurrirán con la concubina.

5.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y para terminar este artículo señala que la prestación a la que se refiere se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, buena aclaración para su aplicación, evitando dejar cualquier laguna, y para el mejor funcionamiento del derecho a la prima de antigüedad.

Aunque considero que se deja desprotegida a las concubinas al ser varias, pues no reciben nada, ya que lo justo sería repartirla proporcionalmente. En la legislación francesa no concede derecho a la indemnización por muerte del trabajador a todos los herederos, sino solamente a alguno de ellos como lo hace nuestra ley, pero en Francia lo señala así en primer lugar, el conyuge superstite en segundo lugar los hijos legítimos, los adoptivos y los naturales, después los demás descendientes menores de 16 años si vivían con el trabajador y por último las ascendientes si prueban que tenfa derecho a una pensión alimenticia. (9)

La fracción VI nos dice que la prima de antigüedad se cubrirá independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador, es decir que la prima de antigüedad se pagará independientemente de cualquier otro derecho que le corresponda, ya sea en caso de despido o renuncia del trabajador y además para el caso de muerte del trabajador se le pagará a sus beneficiarios, sin importar ninguna otra prestación a que tenga derecho el trabajador.

4.6 Análisis del Artículo 5° transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.-

El artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo versa sobre el pago del tema que nos ocupa y en relación al artículo 162 anteriormente comentado, pero a la vez al analizarlo vamos a ver contraposición entre ellos ya que para empezar el artículo 162, se refiere a los trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio y el artículo al cual de dicamos este inciso se refiere a los casos en que los trabajadores tengan una antigüedad diferente: menor de 10 años, de 10 a 20 años y aún más de 20 años.

En su párrafo marcado con el número I señala que cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de 10 años y que se separe voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrá el derecho a que se le paguen doce días de salario.

En este párrafo encontramos estas características: Una antigüedad menor de 10 años, que se separen voluntariamente dentro del primer año en vigor de esta ley y un pago de doce días de salario.

Se entiende primero, que otorga un pago sin tener quince años de servicio y, fija un término de vigencia de un año para separarse voluntariamente y recibir ese pago; aquí no se señala que por cada año se pagarán 12 días, ya que es un sólo pago de

12 días según este artículo, este término ya pasó quedando sin valor su contenido, pero a su vez no se puede saber el daño que causó durante su vigencia; complica, además la cuestión esbozada, la contextura misma de la economía del trabajador, que al lograr una antigüedad en un trabajo con menos de 10 años de servicio límite este pago al decirnos que se pagará dentro del primer año de vigencia de la ley, caso que deja muchos supuestos trabajadores fuera de esta disposición al salirse con posterioridad.

Ahora bien, la prima de antigüedad en el caso de muerte del trabajador ¿Es una indemnización o un derecho? para llegar a saber que es, tenemos que entender bien en que consiste cada uno de ellos, porque la muerte del trabajador para la prima de antigüedad no tiene que ser forzosamente originada por el trabajo: o en el mismo, pero en cambio hay artículos expresos de la ley como el 500, 501 y 502 en que si tiene que ser esta muerte del trabajador originada por el trabajo que desempeñaba y fija un pago de 2 meses de salario por concepto de gastos funerarios y un pago de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario.

La indemnización viene siendo en este caso de muerte, un derecho que se adquiere precisamente al morir el trabajador, y que sirve a los deudos del trabajador que se queden sin los ingresos de este, pero al contrario la prima de antigüedad no es una indemnización sino un derecho que nace durante la vida del trabajador y que al morir le es pagado a sus deudos ya que forma parte del patrimonio del trabajador, entendido por patrimonio "al conjunto de derechos y obligaciones pertenecientes a una persona apreciable en dinero" (10) por eso la prima de antigüedad es un derecho que ya forma parte del patrimonio del trabajador y es apreciable en dinero.

Posteriormente, el artículo 5° transitorio se refiere a los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 años y menor de 20 y que también se separen voluntariamente dentro de los 2 años siguientes a la fecha en que entró en vigor esta ley y les da derecho a que les paguen 24 días de salario.

Esta disposición viene a complicar aún más la interpretación del pago de la prima de antigüedad, ya que se encuadran presupuestos que fueron vistos en el artículo 162 y les reduce el pago por el hecho de abandonar el trabajo en los dos primeros años.

Este artículo, y en especial este inciso, es una especificación del legislador para los 2 primeros años de vigencia de esta ley, en el cuál quiso proteger un poco al patrón para evitar una deserción en su empresa, aunque esta se presta a

una pregunta: cual es la situación en que queda después del segundo año de vigencia el trabajador que teniendo una antigüedad de 10 hasta 20 años, se salga voluntariamente; se ve claramente que queda desprotegido el trabajador, ya que según el artículo 162 en su fracción III, marca que el trabajador que cumpla 15 años de servicios se le pagará la prima de antigüedad a razón de 12 días por año, pero el artículo 5° transitorio se refiere a las personas que ya presten sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, por lo tanto no está protegido sino hasta que cumpla 15 años de antigüedad a partir de esa misma fecha en que entró en vigor.

Encontramos además que está mal este inciso, ya que por ejemplo, un trabajador que se separe voluntariamente de su empleo con una antigüedad de once años, lo hace en el año de 1973, tercer año de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, no encuadra en esta prestación, por salirse a los 3 años de vigencia y tampoco encuadra en el primer inciso del artículo 5° transitorio por tener un año más de servicio, ni tampoco tiene derecho a la prima de antigüedad de acuerdo con el artículo 162 que se refiere a una antigüedad de 15 años por lo menos; por lo tanto, en este caso el trabajador no tiene derecho a esta prestación, por no estar encuadrado en los supuestos de estos artículos, esto no es correcto porque se le debe pagar desde 1970 su antigüedad o sea 3 años de antigüedad.

En el inciso III, sigue diciendo el artículo 5° "Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los 3 años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario".

Hago notar que dice nada más 36 días y no agrega por año, ahora bien, esta fracción está en contraposición al artículo 162 ya que este dice 12 días por año, por lo tanto no sería lo mismo que a un trabajador se le paguen al tener 22 años de servicio 264 días por concepto de la prima de antigüedad, que al aplicarse el tercer inciso del artículo 5° por el que le corresponderían nada más 36 días.

El inciso IV nos indica que una vez transcurridos las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162.

Esto nos indica que este artículo en realidad se aplicará para el primer caso, un año, para el segundo, dos años y para el tercer caso tres años, lo que quiere decir que el 1° de Mayo de 1973 pasó a ser obsoleto este artículo y únicamente se aplica el artículo 162, cosa que comprobamos al analizar que el inciso V del artículo 50 señala "Los trabajadores que sean

separados de su empleo, o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrá derecho a que se les paguen 12 días de salario, transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley".

Lo que nos da a entender la última parte del inciso V; es que la prima de antigüedad empezará a partir de 1970, fecha en que empezó a regir esta ley. Este artículo 5° se refiere a trabajadores que ya estén prestando su servicio en contraposición con el artículo 162 que se refiere a trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio entonces uniendo la última disposición del artículo 5° transitorio con el artículo 162 tendremos, y entenderemos que la prima de antigüedad se pagará hasta que cumplan los trabajadores 15 años de servicio ó sea en 1985.

El artículo 162 y el 5° transitorio se contraponen y forman en consecuencia una laguna del derecho complicando, el entendimiento y la aplicación de la prima de antigüedad para el caso práctico, en que se tenga que aplicar.

Por lo tanto creo que estos artículos deben de interpretarse de acuerdo a los incisos I, II y III del artículo 5° transitorio y después aplicar la antigüedad del trabajador a partir del 1° de mayo de 1970 a razón de un pago de 12 días por año y para su mejor aplicación el pago de un día por mes trabajado o sea contar desde 1970 su antigüedad para este pago.

BIBLIOGRAFIA 4° CAPITULO

- (1) Diario Oficial del 1° de Abril de 1970 Ley Federal del Trabajo.
- (2) Cámara de Diputados XLVI legislatura del Congreso de la Unión.- Derechos del Pueblo mexicano.- México a través de sus constituciones pág. 507 Tomo VIII 1967
- (3) Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, Tomo I, editado por la Confederación patronal de la República Mexicana 1969
- (4) Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVIII, proceso legislativo de la Ley Federal del Trabajo 1968-69 consulta año III México, D.F. jueves 30 de Octubre
- (5) Diario Oficial del 1° de Abril de 1970 Ley Federal del Trabajo Artículo 162
- (6) Mismo diario Artículo 5
- (7) VII Mesa redonda sobre derecho del trabajo organizada por la Coparmex, la aplicación de la prima de antigüedad Auditorio Banco de Comercio S.A. del 29 al 31 de Enero de 1970.
- (8) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo reformada.- Arts. 485 y 486 pág. 197 comentarios Editorial Porrúa, S.A. México 1973
- (9) Andre Rouast el Paul Durand .- Precis de Legislation Industrielle
- (10) Rafael Rojina Villegas.- Compendio de Derecho Civil Tomo II Bienes derechos reales y sucesiones pág. 7 México 1968 Fuego 832 Jardines del Pedregal

CAPITULO V.-

Problemas de interpretación de la Ley referente a la Prima de Antigüedad.

Toda interpretación suscita problemas, sobre todo cuando los artículos que se analizan se prestan a una mala interpretación, como es el caso de los dispositivos legales que se refieren a la prima de antigüedad, pues en ellos se tratan los problemas de la aplicación de dicha prima para los casos de la separación voluntaria del trabajador de su empleo; de su separación justificada; del despido justificado o no y por último, de la muerte del trabajador, ahora bien, a cada uno de estos problemas se les debe analizar por separado y para ello es indispensable, primeramente considerar los fines que persigue el artículo 123 Constitucional; es decir, que la prima de antigüedad que se aplique a cualquiera de los supuestos contenidos en los artículos respectivos no pueden ir en contra del fin del mencionado ordenamiento constitucional, pues este ha establecido que: "El Congreso de la Unión debe expedir leyes sobre el trabajo que rijan entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo", entonces el artículo 123 constitucional fija una serie de normas como tenemos: edad, una jornada de trabajo máxima, una jornada extraordinaria de trabajo, que por cada 6 días trabajados habrá un día de descanso, de las bases para fijar un salario mínimo general y profesional, de la forma de pagar el salario y sus medidas para protección del mismo, estas que se dividen en varios grupos: Teniendo como primero, la protección frente al patrón; como segunda, la protección frente a los acreedores del trabajador, al exceptuarse el salario de todo acto de embargo compensación o descuento y, un tercer grupo la protección frente a los acreedores del patrón al establecer que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año por indemnización tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Posteriormente, señala el derecho de la participación de las utilidades, la protección a las mujeres y los menores de edad fijándose normas especiales. Da las bases para asegurar la estabilidad de los trabajadores y sus empleos en su fracción XXIII, y es aquí donde se encuentra ubicado el principio que da lugar al nacimiento del derecho a la prima de antigüedad en sus diferentes casos, y de aquí se debe partir para su análisis, ya que por eso la Ley Federal del Trabajo de 1970 otorgó como nueva prestación La Prima de Antigüedad.

5.1 La Separación voluntaria del trabajador de su empleo.-

Partiendo del principio de asegurar la estabilidad de los trabajadores y sus empleos se creó el artículo 162 y 5° transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo.

El caso de la separación voluntaria del trabajador, lo enmarcamos en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan las causas de terminación de las relaciones de trabajo que son: el mutuo consentimiento de las partes, donde encuadra la separación voluntaria lógicamente la muerte del trabajador, el concurso o la quiebra, etc.

Debiendo hacer notar que la separación voluntaria del trabajador es cuando el mismo de mutuo propio sen existir ninguna causa que origine su separación lo hace, sin importar el motivo por el cual se separe y en este caso al patrón lo trata la Ley Federal del Trabajo de una manera más comoda, no tan rigorista como cuando él ocasiona esa separación.

El artículo 5° transitorio se refiere al retiro o separación voluntaria de trabajadores que ya esten prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, o sea a partir del 1° de Mayo de 1970, ya que anteriormente vimos al pie de la letra este artículo debemos analizar sus efectos.

Dicho artículo fija tres modalidades:

- 1.- Cuando los trabajadores tengan una antigüedad de diez años y se separen voluntariamente de sus empleos dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley les da el derecho a que se les paguen doce días de salario.
- 2.- Cuando tengan una antigüedad mayor de diez pero menor de 20 años que se separen voluntariamente dentro del segundo año de vigencia les da el derecho a que se les paguen 24 días de salario.
- 3.- Cuando tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo, dentro de los 3 años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta ley, les otorga el derecho de percibir un pago de 36 días de salario.

Luego agrega en otro inciso que transcurridos los términos a que se refieren en sus fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 162 ahora bien, entonces veamos este caso según el mencionado artículo.

El artículo 162 nos habla sobre la prima de antigüedad y en su fracción III señala que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, pero siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos.

Pero ahora bien, cabe preguntarnos porqué esta diferencia en el primer artículo mencionado ya que da derecho a los trabajadores que ya estén trabajando a percibir el pago de 12, 24 o 36 días de salario, según el caso; pero en el artículo nada más se da

este derecho a recibir el pago de 12 días por año, o sea que el artículo 5° transitorio, fija el término de 10 años pero reduce 12 días de salario cualquier antigüedad dentro de este término; luego en el caso de una antigüedad de 10 a 20 años fija un plazo hasta de 2 años de vigencia de esta ley y reduce a 24 días de salario, se podría decir que entre los 11 y 14 años disminuye el plazo de antigüedad marcado por el artículo 162 que es de 15 años y lo que ya referido de 24 días de salario siempre y cuando esta separación se realice hasta el segundo año de vigencia de la Ley.

El artículo 5° en un tercer caso unifica en 36 días cualquier antigüedad mayor de 20 años sin respetar el número de años que acumulativamente lo eleven, ya que el artículo 162 señala que se paguen 12 días de salario por cada año de servicio.

Cuando se trata de separación voluntaria del trabajador, el artículo 5° transitorio destruye el plazo mínimo acortándolo, pero con notoria diferencia de cuantía en el pago de (12 días de salario) este inciso cesó en sus efectos el 30 de abril de 1971.

En el segundo inciso, se ve una desproporción en la cuantía e injustificada violación al principio de aumento por cada año de servicio (24 días de salario) esta disposición rigió hasta el 30 de abril de 1972

En el tercer inciso destruye el principio de aumentar la cuantía conforme aumente la antigüedad, pues unifica en 36 días el único pago lo cual es contrario completamente a lo marcado, por el artículo 162, y fija como término los 3 primeros años siguientes a la vigencia de esta ley, o sea esta disposición venció el 30 de abril de 1973.

Se puede justificar estos errores ya que debe pensarse que fué una medida tomada por los legisladores para evitar el abandono del trabajador en forma masiva y evitar un tremendo desembolso de parte del patrón que sería lacerante para la economía y estabilidad del país.

Pero el artículo 162 en su inciso tercero fija un derecho sujeto a una condición suspensiva.

"Siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos" que quiere decir que este derecho mientras no se llegue a la antigüedad de 15 años no se ha adquirido, lógico es que no se encuadre el caso de los trabajadores en los lineamientos marcados por el art. 5° transitorio entonces la ley otorga nada más el derecho a un grupo de trabajadores con una antigüedad superior a 15 años, luego entonces, qué pasó con los principios de

"La generalidad es una característica esencial de la norma jurídica, la ley mira a la comunidad no al individuo el objeto de la ley es regir la conducta humana pero no considerarla como una actividad aislada, sino en conexión con otros para señalar lo que es lícito y lo que no". (1)

La ley debe ser general pues el artículo 162 aunque es general por su observancia no lo es por su aplicación, porque se refiere a un supuesto caso "mayor de 15 años de antigüedad" ya que no adquiere ese derecho una persona que tenga una antigüedad de 1 año a 14 y que no se hubiere separado voluntariamente del trabajo durante el primero, segundo y tercer año de vigencia de la Ley según el artículo 5° transitorio para gozar de la prestación marcado por este último artículo.

5.2 La Separación justificada del trabajador.-

Anteriormente nos referimos al artículo 162, señalando que se refería a la separación voluntaria del trabajador de su empleo pero ahora añadimos el caso que también trata el de la separación por causa justificada, del cual nos dice que "Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada" aunque para este caso no da reglas para su pago, ya que se refiere al darlas, nada más, a los que se retiren voluntariamente.

Pero partiendo este análisis del artículo 5° transitorio, éste se refiere al caso en cuestión de su fracción V al decirnos : "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 tendrá derecho a que se les paguen doce días de salario, transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de la separación tendrá derecho a la prima que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley".

Si leemos atentamente este inciso, vemos que computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley o sea, a partir del 1° de mayo de 1970, esto quiere decir que la antigüedad anterior al 1° de mayo de 1970 no se cuenta para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Ahora bien, el inciso comentado del artículo 5° señala que si se separa de su empleo dentro del primer año de vigencia de la ley, "tendrán derecho a que se les pague doce días de salario".

En esta parte del artículo incurrió el legislador en un grave error, ya que dejó en la mano del patrón basado en la Ley de no otorgar los derechos ganados por su trabajador; el que le ha prestado servicio por muchos años, a veces le ha dejado su vida, en tal servicio, por lo tanto es injusto que durante el primer año de vigencia de esta ley, podría despedirse nada más pagándole 12 días de salario por el concepto al que aludimos, claro esta que el tiempo ya borró este error porque venció esta situación el 30 de abril de 1971.

Pero como ya se dijo el mismo tiempo agudiza este problema, ya que pasado el primer año de vigencia, solo se les pagará esta prima desde el 1° de mayo de 1972 o sea desde esta fecha hasta el momento en que el trabajador se encuentre en el supuesto de la separación justificada y tenga 15 años de antigüedad.

Desde el punto de vista del artículo 123 de nuestra ley laboral en su fracción I dice: "La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio" y posteriormente en su fracción III dice que la prima de antigüedad se pagará a los que se separen por causa justificada.

Quiero hacer notar que señala "por cada año de servicio" cosa que no hace la fracción V del artículo 5° transitorio que la da a partir de la vigencia de la ley. Me uno al comentario de los maestros Alberto y Jorge Trueba al comentar el art. 5° transitorio al decir :Evidente antinomia: las fracciones I y III del artículo 162 establecen la prima de antigüedad por el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V del artículo 5° transitorio computa 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 desvirtúa 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". (2)

Ahora bien, creo junto con los maestros mencionados que la ley se debe interpretar para este caso desde el punto de vista del artículo 162 fracción I y III y aplicar el principio de cuando 2 leyes se contrapongan en materia de trabajo, se debe aplicar aquella que sea más favorable para el trabajador.

5.3 Cuando el trabajador es separado de su empleo.-

En este problema se le pueden hacer los mismos análisis y críticas que al problema tratado en el inciso anterior o sea, esta tratado en la misma forma de que la separación justificada del trabajador o sea el efecto del artículo 162 y el artículo 5° transitorio de nuestra Ley quedaría así: "El primer año de vigencia concluye el 30 de abril de 1971 y a partir del 1° de mayo de 1971 en adelante se computará la antigüedad del trabajador desde el primer año de vigencia de esta Ley".

La ley nos determina casos en que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo fijando inclusive el derecho del trabajador en su artículo 48 consistente en "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además si el patrón no compueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos, claro está, esto es independiente de las indemnizaciones según el caso otorgados en nuestra Ley consistentes en el Artículo 50.

Artículo 50.- "Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiesen prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario, por cada uno de los años de servicios prestados."

Y la fracción tercera que confirma lo ya dicho con anterioridad.

"Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Como vemos en caso de despido injustificado el patrón está obligado a pagar las indemnizaciones más su prima correspondiente al trabajador, pero si el despido es justificado no está obligado a pagar ninguna cantidad por concepto de indemnización, pero si la prima de antigüedad que le corresponda al trabajador. En síntesis consiste en el mismo problema tratado en el inciso anterior de esta tesis ya que la Ley comete el mismo error al remitir toda antigüedad a partir del principio de vigencia de nuestra Ley federal del Trabajo, creyendo por una parte que se debe aplicar los incisos I y III del 162 de acuerdo al artículo 18 de la Ley que nos da el principio más proteccionista de la Ley, ya que protege al trabajador de sí mismo al decir: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°.

En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El artículo 2° de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor señala que: "Las Normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" .

Y el artículo 3° nos dice: "El trabajo es un derecho y un deber social no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y en nivel económico para el trabajador y su familia, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, sexo, orden religioso, doctrina política o condición social" .

Estos artículo nos dan la respuesta de porque nuestra Ley trata de proteger con nuevas normas al trabajador, pero estos deben ser pensadas y sobre todo redactadas con mucho tino para evitar incongruencias en su propia legislación laboral, ya que debe de elaborarse la ley de acuerdo al criterio proteccionista que siempre a demostrado la Ley Federal del Trabajo, pero también en una forma entendible, sobre todo por el trabajador para poder aplicar y exigir en un momento dado sus derechos.

5.4 Muerte del Trabajador.-

Esta situación en la vida del hombre es un hecho normal; situación a la que estan sujetos los trabajadores por consecuencia.

Esta fase que es la culminación de la vida real del trabajador esta regulada por la Ley Federal del Trabajo e inclusive es una de las causas de terminación de la relación de trabajo establecidos por ella.

La Ley da una serie de normas regulando la muerte del trabajador señalando como indemnización en su artículo 500 cuando es causada por un riesgo profesional de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de 730 días de salario o sea 2 años de salario.

Esta indemnización es una obligación para el patrón que deberá pagar a los beneficiarios que nuestra Ley da en este orden en su artículo 501:

1.- La viuda o el viudo que dependían del trabajador con una incapacidad de 50% o más y los hijos menores de 16 años o mayores de esta con una incapacidad de 50% o más.

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

3.- A FALTA DE VIUDA, concurriran con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador

tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

4.- A FALTA DE VIUDA, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior en la proporción en que cada una dependía de él.

5.- A FALTA DE LAS PERSONAS MENCIONADAS en la fracción anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social. (3)

Ahora bien, nuestra ley ya no trata este problema en su artículo 5° transitorio sino que le dedica dos fracciones de su artículo 162 diciéndonos.

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 cubrirán a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda (3)

Estas fracciones, son medidas proteccionistas para el trabajador y su familia ya que en el artículo 501 al principio indicado da una lista del orden que serán beneficiados los familiares que dependían del trabajador, o sea la prima de antigüedad, es un derecho independiente autónomo de las prestaciones otorgadas por los artículos 500 y 501 referentes a la indemnización en general, derechos que da la ley a los beneficiarios ~~que añaden al señalar en el artículo 162 que~~ "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio"

Medida muy atinada, ya que un juicio sucesorio por muy rápido que se tramite es largo para los beneficiarios al momento en que estos dependían de el de cujus, porque necesitan de esta prestación en buena forma inmediata.

La legislación mexicana ha introducido una noción desconocida y aún negada en el derecho extranjero, al señalar los beneficios de las indemnizaciones en los casos de muerte y es el gozar de los beneficios por la simple dependencia económica, lo cual es un cambio en la idea de los herederos del derecho civil, pues la indemnización se otorga por el derecho nacido del trabajador a la familia natural, independientemente de la idea de matrimonio civil y aún a las personas que simplemente dependían del trabajador. (4)

Nuestro derecho no es una legislación teórica, no ha descuidado la realidad, su finalidad es satisfacer necesidades reales de los hombres, el derecho originado del trabajo, a la hora de la muerte de un trabajador, no pretende enriquecer un patrimonio sino proteger a las personas que directamente dependían del sueldo de ese trabajador fallecido.

5.5 Aplicación de los términos para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad.

Antes de seguir adelante debo explicar que la prima de antigüedad va ligada inexorablemente al término ya que consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio.

La prima de antigüedad es un derecho en movimiento, corre a través del tiempo y éste es un factor que no puede por menos, de dejar sentir su influencia en el desarrollo de las actividades laborales.

La influencia del tiempo en las actividades laborales es ineludible, y debe ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la actividad laboral se desenvuelve.

Rocco dice que el término es "En sustancia un espacio de tiempo que la ley concede a ciertas personas para realizar determinados actos, después del cual, si éstos no se han realizado, no pueden serla ya o no producen ningún efecto o bien podrán producir consecuencias jurídicas, pero siempre menores que las normales. (5)

"La palabra término para los maestros José Castillo Larranaga y Rafael de Pina expresa el espacio de tiempo que se concede para un acto o diligencia judicial, considerandose como simónimo de plazo (6)

Como la Ley Federal del Trabajo no define al término sino que tan solo se refiere a el, nos inclinamos por entenderlo de acuerdo a la definición del maestro Rocco.

La prima de antigüedad otorgada por el artículo 162 de nuestra Ley, es para el caso de retiro voluntario del trabajador y fija ciertas normas para su aplicación en su fracción IV las que son:

"A) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año o excede del 10% 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 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores" (7)

En el inciso A) el término es un año y será en ese año, al 10% de los trabajadores que se retiren voluntariamente a los que se les pagará la prima de antigüedad, el inciso B) va ligado al inciso A) porque se refiere a los trabajadores que excedan del 10% del primer año y no marca a que porcentaje de trabajadores se les debe pagar en el segundo año, aunque para nuestro punto de vista es un porcentaje de un 10% por año, cuando se satura ese porcentaje se les liquidará al siguiente, pero a otro 10% de trabajadores tomando de acuerdo al inciso C) la mayor o menor antigüedad de los trabajadores que se retiran.

En el caso de muerte del trabajador el término para liquidar la prima de antigüedad es a partir de que muere el trabajador.

En el artículo 5° transitorio se refiere a un término que feneció el 1° de mayo de 1973 contado a partir del 1° de mayo de 1970 duro 3 años, término en que limitó el pago de la prima de antigüedad a 12 días de salario, 24 o 36 según su antigüedad.

Siendo su término de 1 año de duración contado a partir del 1° de mayo de 1970 para el trabajador que se salga voluntariamente de su trabajo siempre que su antigüedad no llegue a 10 años, le corresponde un pago de 12 días de salario por concepto de antigüedad.

A los que se separen dentro de los 2 años siguientes a partir del 1° de mayo de 1970 se les pagará 24 días de salario siempre que tengan una antigüedad de 10 a 20 años de trbajar en una empresa.

También a los que se separen dentro de los 3 primeros años de 1970 que tengan una antigüedad de 20 años en adelante, les otorga 36 días de salario por concepto de prima de antigüedad.

En su fracción IV aclara que una vez transcurridos los términos a que nos referimos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el artículo 162 que será de acuerdo a su antigüedad siempre y cuando hayan cumplido 15 años de antigüedad.

Para el caso de los trabajadores que sean separados o que se separen por causa justificada el término es de un año que terminó el 30 de Abril de 1971 les da un pago de 12 días de salario, pero para el caso de que sea separado o que se separen por causa justificada, después de este término de un año tendrá derecho que le paguen por los años que hubiesen transcurrido a partir del 1° de mayo de 1970, contrario cien por ciento al artículo 162 que da ese derecho condicionado a 15 años de antigüedad y no a partir de la fecha de expedición de esta ley.

Este problema planteado del pago de la prima de antigüedad ya empezó a tener problemas y ya tuvo que intervenir la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolviendo en la siguiente forma:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La prima de antigüedad a que se refiere en la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto pues el pago de esta prima por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

A.D. 5451/72 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO- 30 de Abril de 1973.- 5 votos PONENTE SALVADOR MONDRAGON GUERRA.
 A.D. 4727/71.- INGENIO EL POTRERO SA.- 28 de Septiembre de 1972.- 5 votos PONENTE MANUEL YAÑEZ RUIZ
 A.D. 1858/72.- FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 1° de Diciembre de 1972.- 5 votos PONENTE MANUEL YAÑEZ RUIZ
 A.D. 2405/72.- MARIA ISABEL ARANDA VIUDA DE CARDENAS.- 26 de Marzo de 1973.- 5 votos PONENTE MANUEL YAÑEZ RUIZ
 A.D. 1054/73 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 22 de Noviembre de 1973.- UNANIMIDAD DE 4 votos.- PONENTE EUQUERIO GUERRERO LOPEZ.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La prestación que se contrae el artículo 162 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, está incorporada al Contrato Colectivo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el sindicato de sus trabajadores, en su cláusula 234-1. En consecuencia, la empresa está obligada a pagar a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, la prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario por cada año de servicio

sin que sea aplicable lo dispuesto por el artículo 5° transitorio de dicho ordenamiento legal, por así haberlo pactado expresamente empresa y sindicato.

A.D. 2665/72 CONSUELO HERRERA VIUDA DE SANCHEZ.- 27 de Octubre de 1972 UNANIMIDAD DE 4 votos PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO

A.D. 5448/72 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 30 de Marzo de 1973 UNANIMIDAD DE 4 votos PONENTE RAMON CANEDO ALDRETE:

A.D. 6164/72 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 3 de Mayo de 1973 UNANIMIDAD DE 4 VOTOS PONENTE RAMON CANEDO ALDRETE

A.D. 552/73 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 30 de Julio de 1973 5 votos PONENTE EUQUERIO GUERRERO LOPEZ

A.D. 671/73 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 30 de Agosto de 1973 5 votos PONENTE RAMON CANEDO ALDRETE

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

En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entro en vigor la ley, tendran derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del artículo 5° transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la vigencia de la Ley, empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores es indispensable que hallan cumplido 15 años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte el adverbio de modo "asimismo" que relacionado en la primera parte comprende evidentemente a esos trabajadores siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicio señalados anteriormente.

Amparo directo 3219/73 COMPAÑIA MINERA DE GUADALUPE, S.A.- 22 de Noviembre de 1973.- UNANIMIDAD DE 4 votos PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO (8)

COMPARACION DE LOS EFECTOS EN LA APLICACION DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, SEGUN LOS ARTICULOS 162 Y 5° TRANSITORIO.

Casos según el Art. 162	Efectos del Art. 162	Efectos del Artículo 5° Transitorio	COMPARACIONES
1.- Separación voluntaria del trabajador.	Pago de 12 días de salario por año de antigüedad, después de 15 años.	a) Para antigüedad menor de 10 años en el 1er. año de vigencia de la Ley, concedió 12 días de salario, b) Para antigüedad de 10 a 20 años en los dos primeros años de vigencia de la Ley, señaló 24 días de salario. c) Para antigüedad mayor de 20 años en los 3 primeros años de vigencia de la Ley, estableció 36 días de salario. d) El cumplimiento del mandato en este caso, del Art. 162, empezará el 1° de Mayo de 1973.	a) Disminuye en 5 años la antigüedad mínima de 15, pero reduciendo a 12 días de salarios cualquier antigüedad. b) Entre 11 y 14 años disminuye el plazo de antigüedad y lo aumenta de 16 a 20, unificando la cuantía en menor suma. c) Unifica la cuantía sin respetar el número de años que acumulativamente la elevan.
2.- Separación por causa justificada imputable al patrón.	Pago de 12 días de salarios por cada año de antigüedad al cumplir 15 años en el trabajo.	Pago de 12 días de salario exclusivamente cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, dentro del 1er. año de vigencia	2.- Rompe el principio de 12 días de salario por cada año de antigüedad.
3.- Despido justificado o injustificado del trabajador.	EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA CONCLUYO EL 30 DE ABRIL DE 1971 Y A PARTIR DEL PRIMERO DE MAYO DE 1971 LA ANTIGUEDAD PARA ESTOS DOS CASOS SE COMPUTARA DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970, CUALQUIERA QUE SEA LA ANTIGUEDAD REAL.		3.- Viola el principio de 12 días de salario por cada año de antigüedad.
4.- Fallecimiento del trabajador.	Pago de 12 días de salario por cada año de antigüedad a partir de 1970 o de la fecha posterior en que entro al trabajo.	No se refiere el caso y, por tanto, resultan idénticos a los del Artículo 162.	4.- Unico caso en que subsisten los efectos del pago de la prima, de los contenidos en el Artículo 162.

BIBLIOGRAFIA 5° CAPITULO

- (1) Rafael de Pina .- Derecho Civil Mexicano.- pág. 95 Editorial Porrúa, S.A.
- (2) Alberto y Jorge Trueba.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Artículo 5° transitorio comentario inciso 2 sub-inciso A pág. 388 Editorial Porrúa, S.A. México 1970
- (3) Diario Oficial del 1° de abril de 1970 artículo 501 y artículo 162
- (4) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II pág. 148 Editorial Porrúa, S.A.
- (5) Rocco.- Teoría General del Proceso Civil.- Editorial Porrúa, S.A.
- (6) José Castillo Larrañaga, Rafael de Pina.- Derecho Procesal Civil pág. 194 Editorial Porrúa, S.A.
- (7) Diario Oficial del 1° de Abril de 1970 Artículo 162 fracción IV
- (8) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su presidente el señor Lic. Alfonso Gúzman Naya al terminar el año de 1973.- Segunda parte.- Primera, segunda , tercera y cuartas salas México, Mayo 1973

CONCLUSIONES

Las conclusiones a que hemos llegado después de desarrollar el capitulado del presente trabajo son las siguientes:

1.- La Prima de Antigüedad nació en 1970 en la Ley Federal del Trabajo, aunque se originó en algunos contratos colectivos de empresas que, ya fuera por motuo propio o por las fuerzas de sus respectivos sindicatos, tenían estatuida la prestación que nos ocupa.

2.- La Prima de Antigüedad es un derecho que tiene un elemento común con la jubilación, aunque tiene diferencias respecto a ella, ya que la prestación de servicios en una forma constante otorgada por el trabajador, día a día y cada año, dá origen a un derecho adquirido por él.

3.- Por Prima de Antigüedad, entendemos:

"El importe de doce días de salario por cada año de servicios, que presten los trabajadores, cuando sean despedidos o se separen voluntariamente, con causa justificada o injustificada, siempre y cuando tengan 15 años de antigüedad a partir de la fecha en que entró en vigor esta Ley".

4.- La Prima de Antigüedad debe pagarse a todo aquel trabajador que preste sus servicios constante y permanentemente en la empresa y logre la antigüedad necesaria para hacerse acreedor a este derecho.

5.- El computo de la Prima de Antigüedad es a partir del 1° de Mayo de 1970, sin contar la antigüedad del trabajador antes de esa fecha.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no es retroactivo ya que cuenta la antigüedad a partir del 1° de Mayo de 1970 para su pago, basándose en el principio de que las leyes se dan para el porvenir y no para el pasado, ya que por excepción son retroactivas las así declaradas por el legislador.

6.- El concepto "año de servicios", lo interpreta nuestra Ley como 365 días al año, pero consideramos se debe entender como 12 meses interpretando el caso por equidad en beneficio del trabajador, según el artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo que señala que debe tomarse la equidad cuando no hay disposición expresa, ya que si el pago es de 12 días por año trabajado, esto equivale al pago de un día de salario por mes trabajado, evitando de esta forma el excedente o la disminución al hacer la liquidación de un trabajador con derecho a esta prestación.

7.- Resulta extraño que se le llame "Prima" a la institución, dado que en la mejor acepción, "Prima" es el premio concedido para estimular empresas o acciones que significan interés para el que la concede.

8.- La Prima de Antigüedad no es una indemnización, pues se paga inclusive a los trabajadores que son despedidos justificadamente, los que no tendrían derecho a liquidación alguna; la prima de antigüedad es un salario diferido y condicionado para su pago a los requisitos legales que la regulan.

9.- Las legislaciones comparadas con la nuestra como son: Alemania, Francia y Estados Unidos de Norte América, no tienen un derecho semejante al nuestro en lo que se refiere a la Prima de Antigüedad, más bien conceden prestaciones similares a lo que nosotros entendemos por jubilación, aunque esta la tienen perfeccionada, como en el sistema norte-americano en que el patrón tiene tres alternativas cuando sus trabajadores llegan a la edad requerida:

- 1.- Liquidarlos sin compensación adicional
- 2.- Conservarlos en la nómina
- 3.- Jubilarios con un ingreso asegurado

De las anteriores situaciones, la tercera es la común, existiendo un gran número de planes para jubilación siendo complementada esta institución entre el Seguro Social y la empresa que jubila. La diferencia con nuestro país en este renglón estriba en que esta obligación es a cargo del Instituto del Seguro Social, pero no de la empresa.

10.- El artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, contradecía durante su vigencia el artículo 162, ya que limitaba el pago por concepto de prima de antigüedad y señalaba términos contrapuestos al citado precepto, dificultando la interpretación del mismo.

11.- La Prima de Antigüedad, al estar condicionada a prestar 15 años de servicios a un mismo patrón según el artículo 162, sujeta al trabajador a esperarse a cumplir esa antigüedad para tener derecho a esta prestación. Se deben distinguir dos casos:

- 1.- Cuando el trabajador ingresó al trabajo del 1° de Mayo en adelante, se le pagará hasta que cumpla 15 años de servicios a razón de doce días por año trabajado.
- 2.- Cuando el trabajador este trabajando desde antes de la vigencia de la ley, pero que no se salga del trabajo o sea despedido en los plazos marcados en el artículo 5° transitorio, se tomará en cuenta la antigüedad desde que empezó a trabajar, pero al cumplir 15 años de trabajo, se le pagará a razón de doce días por año de servicio a partir del 1° de Mayo de 1970.

7.- Resulta extraño que se le llame "Prima" a la institución, dado que en la mejor acepción, "Prima" es el premio concedido para estimular empresas o acciones que significan interés para el que la concede.

8.- La Prima de Antigüedad no es una indemnización, pues se paga inclusive a los trabajadores que son despedidos justificadamente, los que no tendrían derecho a liquidación alguna; la prima de antigüedad es un salario diferido y condicionado para su pago a los requisitos legales que la regulan.

9.- Las legislaciones comparadas con la nuestra como son: Alemania, Francia y Estados Unidos de Norte América, no tienen un derecho semejante al nuestro en lo que se refiere a la Prima de Antigüedad, más bien conceden prestaciones similares a lo que nosotros entendemos por jubilación, aunque esta la tienen perfeccionada, como en el sistema norte-americano en que el patrón tiene tres alternativas cuando sus trabajadores llegan a la edad requerida:

- 1.- Liquidarlos sin compensación adicional
- 2.- Conservarlos en la nómina
- 3.- Jubilarlos con un ingreso asegurado

De las anteriores situaciones, la tercera es la común, existiendo un gran número de planes para jubilación siendo complementada esta institución entre el Seguro Social y la empresa que jubila. La diferencia con nuestro país en este renglón estriba en que esta obligación es a cargo del Instituto del Seguro Social, pero no de la empresa.

10.- El artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, contradecía durante su vigencia el artículo 162, ya que limitaba el pago por concepto de prima de antigüedad y señalaba términos contrapuestos al citado precepto, dificultando la interpretación del mismo.

11.- La Prima de Antigüedad, al estar condicionada a prestar 15 años de servicios a un mismo patrón según el artículo 162, sujeta al trabajador a esperarse a cumplir esa antigüedad para tener derecho a esta prestación. Se deben distinguir dos casos:

- 1.- Cuando el trabajador ingresó al trabajo del 1° de Mayo en adelante, se le pagará hasta que cumpla 15 años de servicios a razón de doce días por año trabajado.
- 2.- Cuando el trabajador este trabajando desde antes de la vigencia de la ley, pero que no se salga del trabajo o sea despedido en los plazos marcados en el artículo 5° transitorio, se tomará en cuenta la antigüedad desde que empezó a trabajar, pero al cumplir 15 años de trabajo, se le pagará a razón de doce días por año de servicio a partir del 1° de Mayo de 1970.

12.- La Ley Federal del Trabajo no esta compuesta de normas de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador; sus normas deben interpretarse en beneficio del trabajador, tendientes no sólo a mejorar su condición económica, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos, ya que la Ley Federal del Trabajo nos dice, que al interpretar dos normas en que haya duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador y como el artículo 5° transitorio se contrapone al artículo 162 en la forma de considerar la iniciación de su vigencia, se aplica la más favorable, que es la marcada por el 162 que cuenta la antigüedad del trabajador a partir de que entró a trabajar con el patrón, pero siempre y cuando cumpla 15 años de servicio por lo menos.

13.- Por lo tanto sugerimos:

No tomar en cuenta el artículo 5° transitorio, pues ya pasaron los términos por él señalados y solo basarse en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se sujeta la antigüedad a un mínimo de 15 años.

Aunque estimamos que el derecho al pago de la Prima de Antigüedad a los 15 años, solo corresponde a los trabajadores que ingresaron a partir de la vigencia de la ley o sea después del 1° de Mayo de 1970; en el caso de trabajadores que hubiesen empezado a prestar sus servicios antes de esa fecha, no existe razón suficiente para que se les desconozca esta antigüedad y solo se les reconozca la que tengan a partir del 1° de Mayo de 1970.

Entonces si se aplicara nada más el artículo 162 estaríamos de acuerdo completamente con esta prestación, ya que sujetaría la antigüedad a un mínimo de 15 años, pero se le pagaría al trabajador desde que entró a laborar a la empresa, pago mucho más justo y solución que se propone.

INDICE GENERAL

UNIVERSIDAD LA SALLE

ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E M A R I O

INTRODUCCION

CAPITULO I.-

NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- | | | |
|-----|--|---------|
| 1.1 | SUJETOS DE LA RELACION DEL TRABAJO | pág. 1 |
| 1.2 | PROTECCIONISMO DEL DERECHO DEL TRABAJO. | pág. 7 |
| 1.3 | NUESTRA LEGISLACION: | pág. 14 |
| | 1.3.1 CONSTITUCION | pág. 14 |
| | 1.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 | pág. 22 |
| | 1.3.3 LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO. | pág. 27 |

CAPITULO II.-

EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES:

- | | | |
|-----|---------------------------------|---------|
| 2.1 | DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL | pág. 32 |
| 2.2 | JUBILACION | pág. 36 |
| 2.3 | PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES | pág. 41 |

CAPITULO III.-

LAS PRESTACIONES LABORALES EN EL DERECHO EXTRANJERO:

- | | | |
|------|------------------------|---------|
| 3.1 | DERECHO ALEMAN | pág. 44 |
| 3.2 | DERECHO FRANCES | pág. 47 |
| 3.3. | DERECHO NORTEAMERICANO | pág. 49 |

CAPITULO IV.-

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO MEXICANO:

- 4.1 CONCEPTO pág. 53
- 4.2 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL pág. 53
- 4.3 FUNDAMENTO SOCIO-ECONOMICO pág. 54
- 4.4 LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO pág. 55
- 4.5 ANALISIS DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO pág. 59
- 4.6 ANALISIS DEL ARTICULO 5° TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO pág. 63

CAPITULO V.-

PROBLEMAS DE INTERPRETACION DE LA LEY REFERENTE A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD:

- 5.1 LA SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR DE SU EMPLEO pág. 67
- 5.2 LA SEPARACION JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR pág. 68
- 5.3 CUANDO EL TRABAJADOR ES SEPARADO DE SU EMPLEO pág. 71
- 5.4 MUERTE DEL TRABAJADOR pág. 73
- 5.5 APLICACION DE LOS TERMINOS PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD. pág. 75

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- 2.- CASTILLO LARRAÑAGA JOSE y DE PIÑA RAFAEL.- Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, S.A.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.
- 4.- DEL TORO y GISBERT MIGUEL.- Pequeño Larousse Ilustrado Editorial Larousse
- 5.- DOUBLET JACQUES.- Sécurité Sociale.- Presses Universitaires de France
- 6.- DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO.- México a través de sus Constituciones Tomo VIII, antecedentes y evolución de los artículos 107 al 136 constitucionales y transitorios constitucionales, apéndice.
- 7.- EMBAJADA DE FRANCIA.- El sistema francés de prestaciones por desempleo Boletín No. E 553 Enero de 1966
- 8.- GONNARD RENE.- Historia de las Doctrinas Económicas.- Editorial Aguilar
- 9.- KMOLLE HERBERT DR. MINISTERIAL DIRIGENT.- Los asalariados y la economía social de mercado Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social
- 10.- LEYES Y CODIGOS DE MEXICO.- Ley del Seguro Social.- Editorial Porrúa, S.A.
- 11.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.- Editorial Porrúa, S.A.

- 12.- MAMPEL SIEGFRIED LIC. y HAUCK KARL DR.- La política social en Alemania Central.- Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social.
- 13.- ROUAST ANDRE y DURAND PAUL .- Precis de Legislación Industrial
- 14.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil Tomo II Bienes Derechos reales y sucesiones. Edición propiedad de los editores.- Fuego 832, Jardines del Pedregal
- 15.- ROCCO.- Teoría General del Proceso Civil.- traducción del Lic. Felipe J. Tena Editorial Porrúa S.A.
- 16.- SACMORAN DE T. MA CRISTINA.- Selección de Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la nación en materia laboral.
- 17.- SOLLNER OBERREGIERUNGSRAT DETLEV DR.- Subsidio de vejez de los agricultores, Publicación del Ministerio federal de trabajo y Orden Social.
- 18.- STRONG V. JAY.- Employee Benefit Plans in Operation .- BNA Incorporated Washington, D.C.
- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE.- Nueva Ley Federal del trabajo.- Editorial Porrúa S.A.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático.- Editorial Porrúa, S.A.