



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

FACULTAD DE DERECHO

**LA JUSTICIA FEDERAL
Y
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD**

T E S I S

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

Ricardo Jiménez Jáuregui



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.

▪ DALE A TU PUEBLO JUSTICIA, ANTES QUE OBRAS MATERIALES, EJERCITOS, CONQUISTAS, CREACIONES ARTISTICAS Y TODOS LOS DEMAS BIENES, INCLUSO EL TRIGO; PORQUE SIN JUSTICIA NO TENDRA LA TRANQUILIDAD PARA GOZAR DE LAS OBRAS, CONQUISTAS DE LA BELLEZA Y NI SIQUIERA PARA DIGERIR SU PAN ▪

Anónimo.

A MIS PADRES

SR. J. TRINIDAD JIMENEZ DUARDO

SRA. FLAVIA JAUREGUI DE JIMENEZ

BALUARTES DE MI EXISTENCIA

A MIS HERMANOS

ARCelia, IRMA, SAUL, TERESA, MAURO,

DOLORES, CAROLINA, BLANCA Y NORMA

POR SU INAPRECIABLE AYUDA

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
FACULTAD DE DERECHO Y MAESTROS.**

A MIS COMPAÑEROS DE FACULTAD Y AMIGOS.

AL MAESTRO

LIC. JOSE DAVALOS MORALES

CON GRAN ADMIRACION Y RESPETO

POR SU VALIOSA ENSEÑANZA Y GUIA

EN LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

**TESIS ELABORADA EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, AL HONORABLE CARGO DEL
MAESTRO Y DOCTOR EN DERECHO, ALBER-
TO TRUEBA URBINA.**

CAPITULO I

NATURALEZA CLASIFICACION Y DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A).- Naturaleza del derecho del trabajo.
- B).- Clasificación del derecho del trabajo.
- C).- Definición del derecho del trabajo.
- D).- Caracteres del derecho del trabajo.
- E).- Interpretación del derecho del trabajo.

A).- NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una gran preocupación ha surgido en la doctrina para poder determinar la naturaleza del derecho del trabajo, se le ubica en el derecho público, en el privado o en el social.

Por naturaleza entendemos el origen y conocimiento de las cosas, progreso, principio y fin, así como la esencia y propiedad característica de cada cosa. Lógico es que el Artículo 123 sea la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, el que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para su subsistencia y que además lucha por su liberación económica para transformar la sociedad capitalista.

Como ya anotamos anteriormente, la naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del artículo 123 - en sus propias normas dignificadoras del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador del mismo, favoreciendo así a la clase proletaria, siendo ésto la verdadera naturaleza de nuestra disciplina.

B).- CLASIFICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La separación del derecho en público y privado no es un axioma absoluto para la ciencia del derecho, si no una solución relativa, que depende del derecho positivo de cada pueblo o de cada época, por lo que es posible imaginar que desaparezca o que se presenten circunstancias que conduzcan a una nueva clasificación o a la aparición de un tercer género.

La clasificación del derecho en público y privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y de la previsión social que por su esencia, éste es de fundamentos, de naturaleza y de fines, no pertenece a uno u otro, sino a una nueva rama del derecho social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que

originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho.

Las normas del artículo 123 creadoras del derecho del trabajo y de la previsión social, así como las de los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra en favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución, distintos de los que constituyen el régimen de derecho público y por consiguiente de los derechos políticos que forman parte del viejo sistema de las garantías individuales. Los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente económicos y por lo mismo de nueva esencia social, corresponden a un nuevo tipo de Constituciones que inicia en el mundo la mexicana de 1917: las político-sociales.

El derecho del trabajo, como nueva rama jurídica en la Constitución, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de ley fundamental, para acabar con el - - - - -
oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del Capital.

La idea central en que el Derecho Social se -
inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, si
no la de la nivelación de las desigualdades que entre - -
ellas existen, la igualdad deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración -
del orden jurídico. .

El maestro De la Cueva define a los derechos -
sociales, como "los que se proponen entregar la tierra a
quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su
energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un
ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible -
un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas".(1)

(1) MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. edición, Ed. Porrúa, Méx., 1974, pág. 78.

Para el maestro Trueba Urbina el derecho social es: "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".(2)

Del derecho social pueden darse estas connotaciones:

1.- Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

2.- Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

3.- Los derechos individuales son derechos absolutos, erga-omnes. Los derechos sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

(2) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. edición, Ed. Porrúa, Méx., 1975, pág. 155.

4.- Los derechos individuales o de libertad - constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y discriminar la conducta de los particulares.

5.- Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas constitucionales, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias afirmó que el Derecho del Trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En la ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amézcua, dijo: "El artículo 123 de la Constitución Po-

lítica de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo". Considero equivocado el criterio del Alto Tribunal, ya que el derecho del trabajo, no es estatuto de derecho público ni privado, sino de derecho social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al derecho público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al derecho privado.

C).- DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos, ni será tampoco una puramente formal como la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales, sino que será una definición en que las normas fundamentales del artículo 123 y su mensaje, expresión del derecho social como estatuto supremo, llevan en sí mismas preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente

a los explotadores, que es tan sólo uno de los objetos de nuestro derecho del trabajo, ya que el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

El maestro De la Cueva dice que "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (3)

El maestro Trueba Urbina, dice que el derecho del trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (4)

(3) MARIO DE LA CUEVA, Ob. cit. pág. 83.

(4) ALBERTO TRUEBA URBINA, Ob. cit. pág. 135.

D).- CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- Un derecho de la clase trabajadora.- Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase, un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores. El derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, peloteros, artistas, etc. Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.

El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa

de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de la producción. Así el derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto-protector de los trabajadores, instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.

2.- Un derecho protector de la clase trabajadora.- En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. Su aplicación tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en ge-

neral, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. Así podemos observar que la Constitución y la Ley crean un sistema de mínimos y máximos en favor de los trabajadores; nulifican de pleno derecho cualquier renuncia que los trabajadores hagan de sus derechos: Artículo 123, fracción XXVII, y artículo 5o. fracción XIII.

Este sistema de protección existe por lo que hace al derecho individual, no por lo que toca al colectivo ni al procesal; en el colectivo porque los trabajadores han creado el equilibrio de fuerzas y en el procesal, porque la Ley contempla a los dos sujetos con igual criterio.

3.- Un derecho de expansión.- Tiene el derecho del trabajo una tendencia natural a regular cada vez más relaciones. La Ley de 1970 incluye la regulación de los taxistas, agentes de comercio, deportistas, actores y músicos. Es posible que en un futuro próximo todo trabajo, incluso el libre y el accidental, queden regulados y protegidos por el derecho del trabajo.

4.- Un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.- La Doctrina mexicana afirmó invariablemente desde 1917 que la Declaración de derechos sociales contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral.

La visión de la Declaración como los derechos mínimos del trabajo, tradujo la grandeza de miras del ordenamiento laboral y le otorgó al poder legislativo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la misión hermosa de constituir una fuerza viva al servicio de la historia, un estar alerta permanentemente frente a las necesidades y anhelos de los trabajadores y salirles al paso con una ley justa y con las reformas que requiera el tiempo.

El artículo 123 de la Constitución y la Ley de 1931, son el principio, por arriba de ellos puede estipularse lo mejor para los trabajadores, por abajo de ellos nada.

Esta tesis ha sido acogida por la Ley del trabajo actual en la primera parte del artículo 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley..."

5.- Un derecho irrenunciable e imperativo.- El artículo 123 constitucional en su fracción XXVII y el artículo 50. de la Ley son bastante claros con respecto al carácter irrenunciable que tienen los derechos de los trabajadores; es la mejor forma que el legislador tiene para proteger al trabajador.

Por lo que respecta al carácter imperativo de las normas de trabajo, desde sus orígenes se presentaron como una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, - por otra parte coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La razón de la pretensión no es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó al principio de la autonomía de la voluntad la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo.

La injusticia del sistema provocó las luchas - sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fué, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignado en el artículo 123, fracción XXVII, - párrafo final, en donde se decreta "la nulidad de todas - las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio a los obreros".

Debe decirse que las normas de trabajo deben - imponerse incluso coactivamente, no se deja su cumplimiento al arbitrio de las partes.

6.- Un derecho reivindicador de la clase trabajadora.- Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero - especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el capital, por lo que a partir de la Cons-

titución mexicana de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo.

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

En consecuencia, dos son los fines del artículo 123; uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos, etc., a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional del trabajo es la gema de los derechos laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral.

La doctrina extranjera se orienta en el sentido de que el derecho del trabajo es regulador de las relaciones entre el Capital y el Trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores; pero nuestro artículo 123

va más allá: es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores. Por ello estimamos que no es nor reguladora de relaciones entre el Capital y el Trabajo, ni derecho de coordinación de los factores de la producción, su función es disminuir la diferencia entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social. El equilibrio no se alcanza a través de los sacrificios de los trabajadores, ha de ser mediante exigencias de los trabajadores a los patrones por la vía de la huelga y de los contratos colectivos de trabajo. Por cuyo motivo es el más avanzado del mundo, aún cuando el Estado Burgués se apoye en los principios individualistas y capitalistas y en la práctica detenga el cumplimiento de sus fines radicales de carácter social, especialmente los reivindicatorios, entre estos el derecho a la revolución proletaria.

E).- LA INTERPRETACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO:

La clase trabajadora impuso en la Constitución de 1917, un estatuto nuevo, cuya finalidad consiste en -

protegerlo, dignificarlo y reivindicarlo. Por estas razones, la Comisión se decidió por una interpretación finalista, armónica con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo. Por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el intérprete en general, deben procurar que sus interpretaciones coadyuven a la realización de las finalidades de las normas. Para lograr este resultado, es preciso, ante todo, que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dió origen y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad.

Por otra parte, no deberá perder de vista el intérprete que el derecho nuevo no está formado por normas teóricas salidas de leyes o libros extraños, sino por normas que expresan las necesidades y anhelos de la clase trabajadora.

El legislador en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, expresa: "El Proyecto -

consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo, que son: la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida".

Dos normas regulan la interpretación en el derecho del trabajo. El artículo 18 de la Ley que se refiere a las normas; el 775, de índole procesal, que se refiere a las pruebas rendidas en el proceso laboral.

El artículo 18 señala: "en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Este último párrafo fue un principio largamente esperado por los trabajadores. El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social.

En el campo procesal, en el artículo 775 de la Ley se establece una facultad discrecional del juzgador,-

que ubica al derecho procesal del trabajo dentro de los sistemas de la libre interpretación: Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Esta interpretación en conciencia está limitada por la lógica. La Jurisprudencia número 123, de la Suprema Corte afirma que "la estimación de las pruebas, por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio". (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, pág. 122).

CAPITULO II

DERECHOS QUE GENERA LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO.

- A).- Los derechos de preferencia en la Ley de 1931.
- B).- Las disposiciones de la Ley nueva.
- C).- Las responsabilidades por la violación de los derechos de preferencia.
- D).- El derecho a los ascensos.
- E).- Las acciones de los trabajadores por la violación de los derechos de preferencia y ascenso.
- F).- La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A).- LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN LA LEY DE 1931.

Los derechos de preferencia, declarados en el artículo 111, fracción I de la Ley de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956, y en los artículos 154 a 158 de la Ley nueva, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

A fin de poder captar con plenitud el significado del artículo 111, fracción I, se transcribe, subrayando la frase que contiene la reforma de 1956:

Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador

que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

El orden de las preferencias: el artículo 111 contenía un orden jerárquico de tres grados:

1).- El primero quedó constituido por los mexicanos respecto de quienes no lo eran. Esta preferencia - está emparentada con el párrafo primero del artículo 32 - de la Constitución, en la parte que dice que "los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de - circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno"; y era un reforzamiento del artículo no veno de la Ley, que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de trabajadores mexicanos; 2).- El segundo grado estaba formado por - los que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en ese caso, preferencia cuyo alcance, que no siempre se puso de relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica, por lo tanto, un vínculo que permanece

en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad; 3).- El grado tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fueren, preferencia que según la reforma de 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un contrato colectivo.

El orden de preferencia de la Ley planteaba dos problemas: primeramente, la preferencia en cada uno de los grados; así a ejemplo, del mexicano respecto del extranjero; pero existía una segunda jerarquía, que era la que se daba entre los diferentes grados; en ocasión de una vacante concurrían un mexicano y un extranjero que había trabajado satisfactoriamente en la empresa, o uno que había prestado su trabajo satisfactoriamente con un sindicalizado, problema que alcanzó gravedad suma en la hipótesis de concurrencia de trabajadores de los grupos segundo y tercero, en particular en algunas empresas, tal es el caso de Petróleos Mexicanos.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: fueron numerosas las ejecutorias que se

dictaron hasta sentar dos tesis de jurisprudencia firme:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México, 1966, página 21: El artículo 111, fracción I del Código laboral preceptúa que son obligaciones de los patronos, entre otras, preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y si esas obligaciones se imponen a los patronos, debe estimarse que, por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México, 1968, página 18: Si los estatutos de un sindicato establecen que el último puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al patrono, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción I del artículo 111 de la Ley del Trabajo, para -

ser preferidos por el patrono respecto de quienes no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que, de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del Artículo 123 constitucional y las normas que lo reglamentan, contenidas en los artículos 15 y 22, fracción IV de la Ley del Trabajo, los pactos que tiendan a anular los derechos que la Ley otorga a los trabajadores no pueden tener efecto legal alguno.

B).- LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NUEVA.

El artículo 111, fracción I de la Ley de 1931 no previó los problemas provocados por el crecimiento de las empresas, en forma tal que la jurisprudencia tuvo que llenar esa laguna. De ahí que fueran muchas las cuestiones que analizó la Comisión, las que la llevaron a la conclusión de que era indispensable crear un sistema doble, según que los trabajadores estén prestando servicios a la empresa o se trate de personas que o bien prestaron su trabajo en el pasado o pretenden ingresar por vez primera.

1).- Trabajadores que no están prestando su trabajo a la empresa: para este primer grupo rige literal

mente la norma contenida en el artículo 154:

Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

El derecho mexicano, en la exposición de motivos, reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar si no a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato ley. Por consiguiente, si en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión, todas las vacantes que ocurran o puestos de nueva creación, deben cubrirse con las personas que proponga el sindicato, porque ese es el efecto de la

cláusula; de ahí que la pretensión de un solicitante para que se le otorgue el trabajo por ser mexicano o porque prestó su trabajo a la empresa con anterioridad, no pueda prosperar. Desde este punto de vista, el artículo 154 concuerda con el artículo 395 que declara la legitimidad de la cláusula. Pero si no existe contrato colectivo, o el celebrado no contiene la cláusula de admisión, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, continúa diciendo la Exposición de motivos, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si se compara el texto de 1931 con el de la Ley nueva, se descubre una variante, pues el artículo 154, cuando se trata de trabajadores que han prestado su trabajo con anterioridad, otorga preferencia a quienes sirvieron por mayor tiempo, principio que no requiere ningún comentario adicional.

La Comisión estudió y resolvió en el artículo 155 un problema que no fué tocado por la Ley de 1931: no era suficiente la declaración de la existencia del derecho, sino que era preciso consignar los procedimientos para su efectividad. No podía obligarse a las empresas, al ocurrir una vacante, a que se dedicaran a buscar al trabajador con mejor derecho para ocuparla, por cuya razón se dispuso que el trabajador interesado en regresar algún día o el que pretendiera ingresar, debía formular una solicitud que contuviera su domicilio y la razón de su derecho, a fin de que se le pudiera dar aviso de la vacante, o bien presentarse a la empresa cuando tuviera noticia de su existencia.

Faltaba el paso final, que era resolver una cuestión que tampoco fue considerada en la Ley de 1931, que fue debatida abundantemente por la doctrina: ¿qué hacer si el empresario incumplía las obligaciones? El artículo 157 decidió la controversia otorgando al trabajador una opción entre la asignación del puesto y el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de los salarios devengados como si se tratara de un despido injustificado.

2).- Trabajadores que están prestando su trabajo a la empresa sin tener el carácter de trabajadores de planta: una comisión se reunía en los años de 1960 - 61 - para formular un proyecto de ley del trabajo por encargo del Presidente López Mateos. Había terminado el título sobre los trabajos especiales, cuando se oyó la voz del pueblo, la prueba suprema para quienes creen en la justicia, que decía que eran, muchos los miles de trabajadores explotados por diversas empresas que se negaban a reconocerlos como trabajadores de planta, lo que les permitía pagar únicamente el salario diario en efectivo y dejar de cumplir las estipulaciones legales y las del contrato colectivo, a pretexto de que eran trabajadores temporales, extras, suplentes, transitorios y otras denominaciones similares; y por los sindicatos, que no solamente no luchaban por mejorar su condición, sino que, con apoyo en la cláusula de admisión, mandaban diariamente a quienes aceptaban entregar una parte del salario a cambio de su nominación, un dinero, son muchos miles de pesos diarios, que la voz del pueblo sabe en qué manos caían; y han pasado muchos años y el sistema de explotación, digno heredero -

de los métodos de los patronos de principios del siglo pasado y de muchos de nuestros días, sigue funcionando con la mayor regularidad.

Concibió entonces la Comisión la idea de agregar un capítulo al título sobre trabajos especiales, que regulara la condición de aquellas víctimas de las empresas y de los sindicatos. Pero en la Exposición de motivos que redactó para que se enviara al Poder legislativo con el proyecto de ley, no podía transcribirse la voz del pueblo, por lo que se concretó a decir: La vida de las grandes empresas exige la presencia de un grupo de trabajadores que no desempeñan un puesto fijo, pero que prestan sus servicios en un número importante de días durante el año, ya supliendo las vacantes transitorias o temporales, ya realizando trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no entran en las actividades normales y permanentes de la empresa. Algunos contratos colectivos usan el término de trabajadores transitorios de planta, en tanto otros se limitan a reconocer un cierto derecho de estos trabajadores para ser utilizados preferentemente como suplentes o en trabajos extraordinarios.

Las disposiciones ideadas en aquel entonces, - pasaron al anteproyecto de 1968 (título sexto: trabajos especiales, capítulo catorce: trabajadores temporales, - extras, suplentes, transitorios y otros similares, artícu los 341 a 345) de los que vale la pena transcribir el - primero: Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empre sa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordina rios o para obra determinada que no constituyan una acti vidad normal o permanente en la empresa.

Es también importante el artículo 342 de aquel anteproyecto, porque es otro antecedente de las disposi ciones de la Ley nueva: Las empresas y los sindicatos - que tengan consignada en los contratos colectivos la cláus ula de admisión, están obligados a llevar un registro de antigüedad de los trabajadores a fin de utilizar sus ser vicios o de proponerlos a la empresa en el orden que co rresponda.

En las sesiones que celebró la Comisión con los representantes del trabajo y del capital, uno y otro sector aceptaron la necesidad de la reglamentación, si bien los abogados de las empresas propusieron se suprimiera la determinación de la antigüedad, en tanto los representantes obreros querían que fueran los sindicatos quienes la determinaran para proponer posteriormente al trabajador que correspondiera.

Se hizo notar, lo que era cierto, que los artículos 341 y siguientes no regulaban un trabajo especial, razón que motivó que pasaran a las disposiciones generales: el artículo 156 es idéntico al que transcribimos del anteproyecto y el derecho de antigüedad se consignó en el artículo 158.

Por primera vez se ha hecho justicia a estos hombres: ciertamente se dice en las disposiciones legales que no tienen el carácter de trabajadores de planta, pero su posición en la empresa es idéntica a la de quienes reciben esa denominación, porque, al igual que estos últimos su actividad es una necesidad permanente de la empre-

sa, ya que frente al hecho real de que cada día deja de concurrir a sus labores un número, variable de trabajadores, la empresa que no disponga de los suplentes necesarios, no podría funcionar. La diferencia única entre los dos grupos de trabajadores consiste en que los llamados de planta tienen asignado un puesto fijo, para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras que los segundos suplen en puestos, en lugares y con salarios variables, diferencia que no puede justificar que se niegue la existencia de una relación de trabajo: si en el pasado, la maniobra de las empresas, realizada con el apoyo de los sindicatos, según la cual, cada vez que se llamaba a un trabajador a una suplencia, se celebraba un contrato de trabajo nuevo, la superación de esta concepción contractualista dá por resultado que la relación de trabajo no desaparezca por el sólo hecho de que el trabajo no sea continuo, ya que, se trata de una necesidad permanente de las empresas, esto es, para usar las palabras del artículo 39: "subsiste la materia del trabajo".

Se pregunta frecuentemente si la cláusula de admisión puede tener alguna aplicación a estos trabajado-

res; la respuesta es precisa: una sola vez, cuando se propone al trabajador a la empresa, pero nunca más.

Se trata de trabajadores que están prestando - su trabajo habitualmente, hecho generador de una relación de trabajo, sobre cuyo desarrollo no tiene ni puede tener intervención alguna el sindicato.

C).- LAS RESPONSABILIDADES POR LA VIOLACION DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA.

Para poder resolver las diversas cuestiones - que se plantean, tenemos que separar la condición de los trabajadores que no están prestando su trabajo cuando surge el puesto vacante o nuevo de aquellos que si están - - prestando su trabajo.

1).- La responsabilidad por la violación de - los derechos de preferencia de quienes no están prestando su trabajo: para la solución de este problema, es necesaria una segunda distinción, según que exista o no la cláusula de admisión.

Si la cláusula existe, el patrono tiene que - aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. Pero

si no está incluida en el contrato colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de mejores derechos, y si no lo hace, incurre en responsabilidad. Así lo dispone el artículo 157, precepto que otorga al trabajador postergado una opción entre que se le instale en el puesto o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. La norma concede además el pago de los salarios caídos, desde la fecha en que se le debió otorgar el puesto hasta el día en que se dé cumplimiento al laudo condenatorio.

2).- La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes sí están prestando su trabajo.

La misión de la cláusula de admisión se agota con el ingreso del trabajador a la empresa. El artículo que la reconoce, 395 de la Ley nueva, dice:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la doctrina la llamó cláusula de exclusión de ingreso, y la definió diciendo que es "una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados", definición que, en concordancia con el artículo 395, significa que únicamente pueden ingresar a la empresa los trabajadores que sean miembros del sindicato, pero una vez que la persona ha sido propuesta e ingresado al trabajo, la misión de la cláusula de admisión concluye, afirmación que es consecuencia, por una parte, de la circunstancia de que la prestación de trabajo crea, una relación jurídica directa entre el trabajador y la empresa en cuyo desarrollo no tiene ni puede arrojarse intervención alguna el sindicato, y por otra, de la naturaleza de los derechos de antigüedad y preferencia, que son derechos de cada trabajador, intocables para el sindicato.

Si la cuestión de responsabilidad fue difícil de resolver en el pasado porque no estaba legalmente regulado el derecho de antigüedad, no ocurre lo mismo en la Ley nueva, porque una comisión de representantes de los

trabajadores y del empresario debe formar el cuadro de las antigüedades, el que puede ser objetado por el trabajador que estime que se cometió algún error en su perjuicio. Ese cuadro, resueltas las objeciones, constituye, para decirlo así, cosa juzgada. Por lo tanto, cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto, habrá que revisar el cuadro de antigüedades en busca del trabajador más antiguo, sin que sea necesaria la intervención del sindicato. Y si el cuadro de antigüedades no está formado, la solución es la misma: el trabajador puede reclamar de la empresa la asignación del puesto y el pago de los salarios correspondientes, sin que valga la excepción de que fué el sindicato quien hizo la proposición, porque, el derecho de antigüedad, que brota del hecho real de la prestación del trabajo, se dá contra el patrono; y si bien el sindicato puede intervenir defendiendo los derechos de uno u otro trabajador, no es el tribunal al que corresponda decidir entre los derechos de antigüedad de los trabajadores.

El cuadro de antigüedades desempeña una doble función: primeramente, fijar la posición de cada trabaja-

dor en la empresa, no solamente para los efectos de preferencia de derechos, sino también para otros muchos, los - períodos de vacaciones, la prima de antigüedad o el monto de las indemnizaciones, entre otras posibles; y en segundo lugar, evitar las montañas de juicios que se dieron en el pasado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es probable, que en algunas empresas no se forme el cuadro - de antigüedades, pero este hecho no puede causar perjuicio a los trabajadores porque el patrono debe promover su formación y porque tiene en su poder todos los elementos para determinar la antigüedad de cada trabajador.

D).- EL DERECHO A LOS ASCENSOS.

Las normas sobre la preferencia de derechos de la Ley de 1931, si bien no contenían una declaración expresa sobre el derecho de ascenso, si eran un principio - motor y una invitación para que al ocurrir una vacante o crearse un puesto nuevo, el o los trabajadores que estuviesen trabajando satisfactoriamente en la empresa, solicitaran su promoción. Así deben haberlo entendido los - sindicatos, porque en los proyectos de contratación coleg

tiva exigieron la inclusión de una cláusula que reconociera el derecho, cuya base fué casi siempre la antigüedad en el trabajo. La Comisión analizó aquellos instrumentos y comprendió la necesidad de su aceptación, a fin de que los beneficios se extendieran a todos los trabajadores, aunque no existieran ni contratos colectivos ni sindicatos.

Puede decirse que la Comisión habría llegado a esa misma conclusión, aún en ausencia de los valiosos precedentes, porque la institución es algo así como un coronamiento y una expresión magnífica del fin del derecho del trabajo y de la relación de trabajo: uno y otra son principios dinámicos, que se proponen la defensa del trabajador en el presente, pero también y sobre todo, proyectarlo hacia niveles cada vez más altos. Por otra parte, el principio de la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hayan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el as-

censo realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social.

Acceptado el principio, los miembros de la Comisión se preguntaron por el criterio a seguir para efectuar los ascensos: los representantes de los empresarios abogaron por la capacitación técnica y únicamente admitieron la antigüedad para las hipótesis de igualdad de aptitudes y conocimientos, en tanto los representantes obreros y los contratos colectivos apuntalaban la antigüedad y aceptaban la capacitación únicamente para los casos de igualdad en el tiempo de servicios. Las dos soluciones resultaban unilaterales: Los empresarios tenían razón al pedir obreros capacitados, punto de vista que conoció la Comisión cuando recibió el reto de la ciencia y de la técnica, pero ocultaban el hecho de que nadie se había ocupado de su capacitación, de donde resultaba injusto el estancamiento o desplazamiento de los nombres víctimas de los errores y descuidos sociales. Pero el criterio de la antigüedad, aplicado rigurosamente, paralizaría la implantación de maquinaria y de técnicas nuevas.

La Comisión buscó la armonía entre las pretensiones de la técnica y el sentido humano del derecho del trabajo, a cuyo fin razonó de la manera siguiente: las empresas, tienen el deber de organizar cursos de capacita--ción para sus trabajadores, y éstos están obligados a seguirlos con atención esmerada. Si cada uno cumple su deber, desaparecerá la oposición de los criterios, pero si alguno falta al que le incumbe, su incumplimiento no podrá dañar al otro. Por lo tanto, si una empresa cumplió su obligación, podrá exigir del trabajador más antiguo - que compruebe su aptitud y conocimientos para ascender al puesto nuevo, pero en caso contrario sufrirá las consecuencias de su incumplimiento, esto es, tendrá que otorgar el puesto en función de la antigüedad; e inversamente, si el trabajador no concurrió a los cursos o no comprueba que adquirió la destreza y los conocimientos convenientes, no podrá demandar el ascenso. Estos razonamientos se virtieron en la Exposición de motivos de la Ley:

Uno de los problemas que han preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cu-

brirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escala fón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad.

El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posea mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa organiza cursos de capacita-

ción a que está obligada, el trabajador al que corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo, y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

En aplicación de estas ideas, el artículo 159 previene: a) El principio de base es la antigüedad para todos los ascensos, temporales o definitivos, y si la antigüedad de dos o más trabajadores es la misma, entra en acción la mayor capacidad; b) Pero, si la empresa cumplió la obligación de organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñarlos; c) El artículo 159 dejó a los contratos colectivos la determinación del procedimiento para que el trabajador compruebe sus conocimientos y aptitudes; d) Conviene hacer notar que el artículo 159 usa siempre los términos: conocimientos y aptitudes, el segundo de los cuales debe entenderse, según el Diccionario de la Academia, como "la suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo"; e) Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad; f) Alguno de los miembros de la Comisión preguntó lo que se haría en -

la hipótesis de que ninguno de los trabajadores de la empresa demostrara poseer los conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño del puesto. El párrafo final del precepto dejó a los contratos colectivos la solución del problema.

E).- LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES POR LA VIOLACION DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO.

Para poder resolver las cuestiones propuestas en el rubro de este apartado necesitamos analizar algunas hipótesis.

1.- Las acciones de los trabajadores que no están prestando su trabajo, pero que lo prestaron con anterioridad: es preciso volver sobre la distinción que hicimos, según que en el contrato colectivo exista o no la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados, pues si es lo primero, la acción corresponderá al sindicato en defensa de la cláusula de admisión y al trabajador propuesto para que se le instale en el trabajo y se le paguen los salarios a partir de la fecha de la propuesta. Y si la cláusula no existe, el trabajador es el titular único

de la acción de instalación en el puesto y de pago de los salarios.

2.- Las acciones de los trabajadores que están prestando su trabajo: de conformidad con las disposiciones de la Ley nueva, las acciones de los trabajadores por violación de los derechos de preferencia y de ascenso, corresponden exclusivamente a ellos y se dan contra el patrono, sin que los sindicatos tengan que intervenir en los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La tesis se apoya en varias razones: a) Las relaciones de trabajo crean derechos en favor de los trabajadores y obligaciones a cargo de los patronos, derivados unos y otros del hecho simple de la prestación de un trabajo personal. En esa condición se encuentran los derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso; b) La violación de los derechos de preferencia en el caso de los trabajadores discontinuos a los que indebidamente no se les considera de planta y la del derecho de ascenso, plantea una controversia cuyo objeto es decidir cual de los trabajadores de la empresa debe ser preferido o ascen

dido; por lo tanto, los únicos interesados en el problema son los trabajadores que plantean la disputa y la empresa. Una controversia en la cual, el sindicato no tiene ni puede tener, intervención; c) En cada empresa, de acuerdo con la Ley nueva, debe formarse el cuadro general de las antigüedades, en consecuencia, cuando ocurre una suplencia o una vacante, la empresa debe consultarlo, a fin de designar el puesto al trabajador que esté en el primer lugar del escalafón; d) Resultaría inútil la observación de que el cuadro no está forzado, porque su falta no es imputable a los trabajadores ni puede redundar en perjuicio de sus derechos, y porque la empresa, que dispone de todos los elementos para determinar la antigüedad de cada trabajador, puede y debe promover su formación; e) La empresa no sólo no necesita consultar al sindicato, sino que no debe hacerlo, acerca de quién es el trabajador más antiguo, por dos razones principales: primeramente, porque, aún en el supuesto de que exista la cláusula de admisión exclusiva para sindicalizados, su función, se agota con la propuesta y el ingreso del trabajador a la empresa, momento a partir del cual cristaliza la relación de trabajo.

jo, como una situación jurídica objetiva que vincula únicamente al trabajador y al patrono, y en segundo lugar, - no existe ninguna norma que convierta a los sindicatos en la instancia decisoria de los derechos de preferencia y ascenso de los trabajadores.

F).- LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se planteó el problema de los trabajadores de planta discontinuos. La jurisprudencia del Tribunal, dentro de la vigencia de la Ley de 1931, se mantuvo en la tesis de que son trabajadores eventuales y admitió que es al sindicato a quien corresponde proponerlos a la empresa para cumplir cualquier nuevo trabajo ya eventual, bien de planta, pero agregó, y éste es el aspecto valioso de sus ejecutorias, - que el sindicato debe respetar la antigüedad de los trabajadores, por lo cual, la acción del trabajador postergado debe dirigirse en contra del sindicato, quien deberá pagar los salarios que dejó de percibir, la empresa es ajena al juicio, pero debe ser llamada a él, porque tendrá que separar al trabajador indebidamente propuesto y asignar el puesto al actor vencedor.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1966, Cuarta Sala, sección de jurisprudencia firme, página 21: el artículo 111, fracción I del Código Laboral preceptúa que son obligaciones de los patronos, entre otras, preferir en igualdad de circunstancias, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso y si esas obligaciones se imponen, a los patronos, debe estimarse que por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas.

Por lo que respecta a los trabajadores que ya están prestando sus servicios en la empresa al ocurrir una vacante, la Corte sostiene la tesis en el sentido de que la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados cumple su finalidad con la proposición del sindicato y su aceptación por la empresa, por lo cual, las cuestiones derivadas de la relación individual de trabajo deben ventilarse exclusivamente entre el trabajador y la empresa, sin intervención del sindicato (ejecutoria de 14 de enero de 1972, Asparo directo 3577/71/1a., Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil).

La cláusula mencionada permite a los sindicatos hacer la proposición de personas que no estén al servicio de las empresas, siempre que se trate de cubrir la última vacante del escalafón o un puesto de nueva creación, pero cuando la vacante es distinta de las mencionadas y en la negociación trabaja una persona que cuenta con derechos preferentes para ocuparla, tiene que recaer en ella.

CAPITULO III

LA REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

- A).- El derecho de antigüedad de los trabajadores.
- B).- La prima de antigüedad.
- C).- El fundamento general.
- D).- El monto de la prima.
- E).- Pago de la prima.
- F).- La prima de antigüedad es independiente de cualquier otra prestación.
- G).- El artículo 5o. transitorio y la fecha a partir de la cual debe computarse la antigüedad de cada trabajador.
- H).- La iniciativa de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

A).- EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES.

Al programar la Comisión redactora del proyecto las normas sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, recordó que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que brotan del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un conjunto de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario; y por otra su función es servir de sostén de esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ascenso.

La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de instalación, la -

obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad, y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, antes que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

Analizando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al tra--

vés de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley, que expresa:

Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador: a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y el patrono debe formar el cuadro general de antigüedad; b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso; c) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios; d) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación; e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

B).- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Los miembros de la Comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, - pues sentían que algo faltaba, el derecho de antigüedad, - dijo uno de ellos, es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador, y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el período de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos - que son también hermosos; pero hace falta que produzca un efecto propio, a fin de que resplandezca con su máxima intensidad. En el intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del transcurso de los años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

C).- EL FUNDAMENTO GENERAL.

Es cierto, se dijo a sí misma la Comisión, que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

Esta misma idea sirvió de base a la Comisión para redactar la Exposición de motivos:

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre

la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

D).- EL MONTO DE LA PRIMA.

La prestación nueva consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse el día en el que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la Ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope; pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la Ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios, el monto máximo de la prima será de ochenta pesos. En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es

mayor, se reducirá a aquélla, en la inteligencia de que - en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción.

E).- PAGO DE LA PRIMA.

El artículo 162 de la Ley en la fracción III y V, menciona las hipótesis para el pago de la prima; y señala los siguientes casos en los cuales los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad:

1.- Por separación voluntaria del empleo: Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad separándose voluntariamente del empleo, se requiere que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y además que sea trabajador de planta.

2.- Separación justificada del trabajo: Los trabajadores que se separen de su trabajo por causa justificada y ésta sea imputable al patrón, tendrán derecho a que se les pague una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados y además la prima debe pagarse al momento de la separación no importando la antigüedad del trabajador.

3.- Despido justificado o injustificado del trabajador: Independientemente de la justificación o injustificación tendrán derecho a percibir una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

4.- Muerte del trabajador: En caso de muerte del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Los retiros voluntarios masivos y la diferición parcial y temporal de las primas: la Comisión recibió por varios conductos una observación consistente en que podría ocurrir, inclusive como táctica de lucha, que un número grande de trabajadores solicitara su retiro a un mismo tiempo, lo que obligaría a las empresas a una erogación que no siempre podría llevarse al cabo sin poner en peligro su estabilidad económica. La Comisión comprendió el problema y de ahí que dijera en la Exposición de motivos que para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos, reglas que se precisaron en la fracción IV del artículo 162 y -

que son las siguientes: a) Si el número de trabajadores - que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los de la empresa o establecimiento o de una categoría determinada, el pago debe - efectuarse en el momento del retiro de cada trabajador; - b) Si el porcentaje excede del diez por ciento, debe pagarse a los que primeramente lo hubieren solicitado y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes, diferición que no puede repetirse; c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo (retiro-masivo) - por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, debe cubrirse la prima a los de mayor antigüedad - hasta alcanzar el diez por ciento y podrá diferirse el pago de la que corresponda a los trabajadores restantes para el año siguiente, diferición que tampoco puede repetirse.

F).- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ES INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRA PRESTACION.

La fracción VI del artículo 162 señala que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, mandamiento que encontró una

ratificación expresa en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos de 31 de agosto de 1971, cuyas - - cláusulas 23, 25 y 147 disponen que en los casos de separación voluntaria o de muerte, se pagará la prima a que - se refiere el artículo 162 de la Ley. Estas cláusulas poseen una importancia máxima, pues confirman la tesis que la antigüedad de los trabajadores para el pago de la prima se computa a partir de la fecha de ingreso a la empresa.

G).- EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO Y LA FECHA A PARTIR DE LA CUAL DEBE COMPUTARSE LA ANTIGÜEDAD DE CADA TRABAJADOR.

En la Iniciativa de Ley el artículo 5o. transitorio no figuraba, pues fue añadido por la Cámara de Diputados, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley, primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no puede surgir ninguna duda. Ahora bien, en relación con los trabajadores del primer grupo pueden plantearse dos hipótesis teóricas: una es tomar como base la fecha de ingreso a la

empresa, y otra es desentenderse del tiempo del trabajo - anterior al primero de mayo de 1970, cinco, diez, veinte o treinta años y partir de la fecha mencionada. La lectura del precepto revela que en él se contemplaron dos hipótesis y que ofrece una solución distinta para cada una de ellas.

La primera hipótesis se relaciona con el retiro voluntario. Las fracciones primera, segunda y tercera son restrictivas del derecho de los trabajadores: los que tengan una antigüedad menor de diez años, señala la fracción primera, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la Ley, tendrán únicamente derecho a que les paguen doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte, señala la fracción segunda que se separen voluntariamente de su trabajo dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a que les paguen veinticuatro días de salario; y los que tengan más de veinte años, señala la fracción tercera que se separen voluntariamente de su trabajo dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tendrán

derecho a que les paguen 36 días de salario. Por lo que se puede concluir que se le está dando al trabajador una compensación desde que entró a prestar sus servicios a la empresa, más no la prima de antigüedad.

Después la fracción cuarta expresa que transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 162. Esto es, los trabajadores que se separen, de conformidad con las fracciones primera, segunda y tercera, transcurridos, uno, dos o tres años, tendrán derecho a que se les pague la prima, según su antigüedad total, porque este es el principio que consigna el artículo 162, al que se remite el transitorio.

La segunda hipótesis se relaciona con los trabajadores que son separados o que se separan de su trabajo con causa justificada: Está considerada en la fracción quinta, la que se compone de dos párrafos: a) En el primero se declara que los trabajadores que sean separados o se separen del trabajo dentro del año siguiente al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario; b) La segunda frase cercenó -

cruelmente el significado de la prima, al disponer que -
"transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la -
separación, tendrán derecho a la prima que les correspon-
da por los años que hubiesen transcurrido a partir de la
fecha en que entre en vigor esta Ley".

Un párrafo confuso del Dictamen de la Cámara -
de Diputados sobre el artículo quinto transitorio, ha si-
do utilizado para desconocer los textos expresos del pre-
cepto:

Las razones que lo justifican son las siguien-
tes: La prima de antigüedad sólo puede considerar la anti-
güedad de los trabajadores a partir de la fecha de su pu-
blicación, pues si se pretendiera considerar la antigüe-
dad 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 dé a los trabajadores que se separen de su empleo una
compensación.

Las palabras de este párrafo del Dictamen de -
la Cámara de Diputados pueden únicamente usarse para las
situaciones que se presenten dentro de la segunda de las

hipótesis contempladas en el precepto a estudio, esto es para los casos de despido o de separación por causa imputable al patrono, porque coinciden con las palabras usadas en la fracción quinta: "Los trabajadores tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley". Pero no pueden extenderse a la primera hipótesis a la de retiro voluntario, por las razones siguientes: primeramente porque las palabras de un dictamen, tanto más si fue de una comisión de uno de los miembros del poder legislativo, no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa, como lo es la fracción cuarta del artículo 162 que remite a la antigüedad en la empresa.

Por otra parte, hay una evidente contradicción, ya que mientras 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 50. transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, o sea desde el 10. de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones con-

tradictorias, independientemente de que el transitorio -
desvirtúa al concepto de antigüedad, deben aplicarse las
fracciones I y III del artículo 162 que son normas más fa-
vorables al trabajador, de acuerdo con los principios del
artículo 123 constitucional y de lo dispuesto en el artí-
culo 18 de la Ley.

Asimismo a la luz de la teoría social del ar-
tículo 123 de la Constitución, también debe aplicarse so-
bre el transitorio que se comenta las fracciones I y III
del artículo 162 a partir del 1o. de mayo de 1970, a los
trabajadores que se separen con causa justificada o que -
sean despedidos con causa justa o arbitrariamente, porque
la idea de antigüedad en el artículo 123 no puede ser - -
otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el -
trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad
en sentido político frente a la teoría social mencionada;
la antigüedad en su concepción laboral es una garantía so-
cial mínima de carácter reivindicatorio en relación con -
el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde
la Colonia y que aún subsiste hasta nuestros días. La -
prima de antigüedad, consiguientemente, substraer al trabag

jador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

En la hipótesis del retiro voluntario, la única percepción a que tiene derecho el trabajador, es la prima de antigüedad, en tanto que en los casos de la fracción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, más las primas que correspondan por los años posteriores a 1970 y el que se separa con causa justificada tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970. Por lo que únicamente el que es separado con causa justificada queda limitado a las primas posteriores a 1970.

jador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

En la hipótesis del retiro voluntario, la única percepción a que tiene derecho el trabajador, es la prima de antigüedad, en tanto que en los casos de la fracción quinta, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, más las primas que correspondan por los años posteriores a 1970 y el que se separa con causa justificada tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de trabajo, más las primas posteriores a 1970. Por lo que únicamente el que es separado con causa justificada queda limitado a las primas posteriores a 1970.

INICIATIVA DE REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

A continuación se transcribe la Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, - que presentó La Diputación Obrera a la XLIX Legislatura, - el 4 de octubre de 1975, con el fin de hacer operante el derecho del trabajador a obtener la prima de antigüedad.

FUNDARON LA INICIATIVA EN LAS CONSIDERACIONES
SIGUIENTES:

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándole la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo. Los derechos reivindicatorios típicos que contiene el artículo 123 constitucional son los derechos de asociación profesional, de huelga y de participación en las utilidades de las empresas.

El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza de trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por él. Este es el origen de la concentración del ingreso que padece el país.

La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, ha permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es el de favorecer dicha concentración.

A esta responsable actitud del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal de Trabajo de un nuevo derecho: la prima de antigüedad.

Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la presentación de sus servicios a un patrón, desencadenando el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital.

Como derecho de reivindicación, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar sujeta a un término, ni corto ni largo, pues basta con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

La ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicadora, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos.

De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia, la

experiencia ha demostrado la inoperancia de este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicio a una empresa, le preocupa más conservar el empleo - que separarse de él, pues como se trata de trabajadores - de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva. Para ello basta con reformar las fracciones I y III del artículo 162, con el fin - de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, - independientemente del tiempo laborado. Para exigir el - derecho lo mismo significan seis meses que veinte años.

Es evidente que el concepto de antigüedad no - se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, - tan es así que la Ley habla de que el trabajador tiene - derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta - pueda ser lo mismo de tres semanas que de 30 años.

Estimamos, además, que es necesario clarificar el texto legal de este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés.

Por otra parte, como los supuestos que contempla el artículo 5o. transitorio de la ley, relacionado con el artículo 162, han cesado en su validez, este ordenamiento debe derogarse. En el mismo sentido se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, la diputación del sector obrero miembro de esta XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión se permite elevar a la consideración de esta Asamblea la presente

INICIATIVA DE LEY

PRIMERO.- Que reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I.- La prima de antigüedad consistirá en el im porte de quince días de salarios, por cada año de servi-- cios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.

II.- Derogado.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los - trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que - sean separados 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 reti- re dentro del término de un año no excede del diez por - ciento del total de los trabajadores de la empresa o esta- blecimiento, o de los de una categoría determinada, el pa- go se hará en el momento del retiro.

b).- Si el número de trabajadores que se reti- re excede del diez por ciento, se pagará a los que prime-

ramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

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

SEGUNDO.- Que deroga el artículo 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

T R A N S I T O R I O .

UNICO.- La presente Ley entrará en vigor al -

día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

La Iniciativa de Reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que presentaron los CC. Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión, fue turnada para su estudio y dictamen, a las Comisiones Unidas de Trabajo y de Estudios Legislativos, que dictaminaron:

La Iniciativa a estudio contiene las siguientes modificaciones al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

a).- Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecida actualmente;

b).- Aumenta la prima de antigüedad, de doce a quince días por cada año de servicios prestados;

c).- Suprime el tope al salario, para que, el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario ordinario;

d).- Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, independientemente del tiempo de servicios prestados.

Como bien lo dice la diputación autora de la Iniciativa, el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos mínimos en favor de los trabajadores y consecuentemente, su Ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

Es de justicia y equidad, que los que aportan el factor trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su vida que dejan en la Empresa, independientemente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste también, normalmente obtiene de los resultados de la producción, recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más

lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Respecto al tope del salario a que remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista - que inspira a nuestro derecho laboral, puesto que mengua al patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual, justifica que la prima de antigüedad, se pague a los trabajadores, sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación.

PROYECTO DE DECRETO

QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO UNICO.- Se reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

Artículo 162 los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

I.- La prima de antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la suspensión. En este caso al cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este Artículo.

IV.-

a).-

b).-

c).-

V.-

T R A N S I T O R I O S .

PRIMERO.- Se deroga el Artículo 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

SALA DE COMISIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION.- MEXICO, D. F., A 11 DE OCTUBRE DE 1976.

CAPITULO IV

**CONFLICTOS DE LA APLICACION A LA LEY
Y TESIS DE LA JUSTICIA FEDERAL SOBRE
LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Al plantearsele a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y a los Tribunales Colegiados de Circuito, la controversia relativa a partir de que fecha debe computarse la antigüedad de cada trabajador en la empresa, que haya ingresado con anterioridad al momento en que entró en vigor la Ley, primero de mayo de 1970, se evidenció más la contradicción que existe en la Ley, y surgió un conflicto de aplicación, ya que 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 5o. transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley.

Esto dió motivo para que en los años de 1971 y 1973, los Tribunales Colegiados de Circuito, aplicando la fracción V del artículo 5o. transitorio, en varias tesis que a continuación se transcriben, sustentaran un criterio totalmente erróneo para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley. Posteriormente cambió el criterio de los mencionados Tribunales.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- No existe antinomia entre lo establecido por el artículo 5o. transitorio, fracción V, y el diverso 162, ambos de la Ley Federal del Trabajo, pues según el primer dispositivo los trabajadores que sean separados de sus labo-

ros dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor dicha Ley, o sea, el primero de mayo de mil novecientos setenta, tendrán derecho al pago de doce días de salario y, transcurrido el año, - - cualquiera que sea la fecha de su separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años que hubieron transcurrido a partir del día en que inició su vigencia ese ordenamiento, y el invocado 162 señala los términos y requisitos para que el operario disfrute de esa nueva prestación legal. Por tanto, interpretando ambos preceptos uno en función de otro, se infiere que la prima de antigüedad es un derecho que nace y se acrecienta a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo. Pues estimar lo contrario equivaldría a la aplicación retroactiva del 162 en contravención al artículo 14 constitucional, resultando perjudicado la parte obligada a satisfacer esa prestación.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 139/73.- Eduardo Balcazár Zayas.- -
6 de septiembre de 1973.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPUTO DE LA.- Es verdad que el artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo, estatuye que los trabajadores de planta

tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios; pero también es cierto que al estatuir la fracción V del artículo 5o. transitorio de la misma Ley, que los trabajadores separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del primer año de vigencia de la propia Ley, tendrán derecho a doce días de salarios y que transcurrido ese año, recibirán el importe de la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor dicha Ley, claramente pone de manifiesto que la prima de antigüedad, - en el caso de trabajadores separados de su empleo - por causa imputable al patrón, fue estatuida por el legislador a fin de que aquéllos tuvieran derecho - al importe de los doce días de salarios por cada año de los transcurridos desde el día en que entró en vigor el mismo ordenamiento, independientemente de los años que tuvieran de trabajar anteriormente al servicio del patrón.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 354/71.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera y Similares de la República Mexicana, Sección 2.- 27 de agosto de 1971. Unanimitad de votos.- Tomo XXXII.

La nueva doctrina jurisprudencial que interpreta acertadamente la antigüedad se transcribe a continuación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.- Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión, prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento.

Tesis de jurisprudencia, S. J. F., Séptima Epoca, - Vol. 72, Quinta Parte, p. 57.

Amparo directo 3901/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p. 37.

Amparo directo 4807/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A. 5 votos.

Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p. 37.

Amparo directo 5111/74, Textiles Monterrey, S. A. -
5 votos.

Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p. 37.

Amparo directo 5263/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A. 5 votos.

Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p. 37.

Amparo directo 4806/74, Textiles Monterrey, S. A. -
5 votos.

Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p. 37.

(Cuarta Sala).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- REGIMEN JURIDICO -
CUANDO SE TRATA DE SEPARACION VOLUNTARIA.- La prima de antigüedad, tratándose de separación voluntaria, se encuentra regulada jurídicamente tanto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como por su artículo 50. transitorio, únicamente en sus fracciones I a IV, pero no por su fracción V, que sólo rige cuando dicha prestación se motive: a) Por despedido, o b) Por rescisión imputable al patrón. Esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria, decidida por el trabajador sin mediar causal alguna.

Amparo directo 3901/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

S. J. F., Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p.37.

(Cuarta Sala).

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. Para los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal del Trabajo - fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo y tercer año respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que transcurridos estos tres años, debe regir, en su integridad, lo dispuesto en el artículo 162 de la propia Ley Laboral. Por tanto, si la separación voluntaria de un trabajador acontece en fecha posterior a los tres años de vigencia de la Ley, debe concluirse que no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funde en el artículo 162, fracción III, del Código Laboral vigente.

Asparo directo 3901/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A.- 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

S. J. F., Séptima Epoca, Vol. 72, Quinta Parte, p.35.
(Cuarta Sala).

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

I.- La explotación que sufren los trabajadores temporales, extras, suplentes y transitorios por los líderes sindicales mediante el procedimiento al que se le dá el nombre de la venta del derecho a proponerlos en la empresa, beneficia a la empresa pues únicamente les paga el salario diario en efectivo, sin computar las restantes prestaciones que devengan los trabajadores, esto ha impedido se les reconozca su categoría de trabajadores de planta.

II.- La solución del problema, cuando se cumplan lealmente las normas del estatuto laboral y se quiera dar satisfacción a los principios de la justicia social, consiste, de conformidad con el artículo 158 de la Ley, en su reconocimiento como trabajadores de planta, con la antigüedad que les corresponda. Entonces se les hará justicia, obtendrán las prestaciones que deriban de la Ley y de los contratos colectivos y concluirá el negocio de la venta de los puestos.

III.- La prima de antigüedad pretende restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

IV.- El derecho a la prima de antigüedad, debe computarse desde el momento en que el trabajador entra a prestar sus servicios a la empresa. Afortunadamente la Suprema Corte de Justi

cia de la Nación, se expresa en el mismo sentido.

V.- Considero que es de justicia y equidad, que los que aportan el factor trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa, independiente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón.

VI.- Las hipótesis que contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley, relacionado con el 162, han dejado de tener validez, motivo por el que debe derogarse el mencionado artículo.

VII.- La fracción V del artículo 5o. transitorio, desvirtúa el concepto de la prima de antigüedad, tratándose de trabajadores que ingresaron a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la Ley, pues no le toma en cuenta el tiempo trabajado, razón por lo que también debe derogarse el citado artículo.

VIII.- La Iniciativa de Reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, está acorde con los principios proteccionistas y reivindicadores que contiene el artículo 123 de la Constitución, asimismo con la primera parte del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente la mencionada Iniciativa, se encuentra en la Cámara de Senadores, para su estudio y aprobación.

BIBLIOGRAFIA

BUEN L., NESTOR DE

Derecho del Trabajo. Tomo II.
Editorial Porrúa, S. A. México, 1976.

CASTORENA, JESUS J.

Manual de Derecho Obrero. S. E.
Sexta Edición. México, 1973.

CUEVA, MARIO DE LA

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A.
México, 1974.

GUERRERO, EUQUERIO

Manual de Derecho del Trabajo. Octava Edición.
Editorial Porrúa, S. A. México, 1976.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral.
Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A.
México, 1973.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
- 2. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
REFORMADA.**

I N D I C E

CAPITULO I

NATURALEZA, CLASIFICACION Y DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) Naturaleza del derecho del trabajo.....	1
b) Clasificación del derecho del trabajo.....	2
c) Definición de derecho del trabajo.....	7
d) Caracteres del derecho del trabajo.	9
e) La interpretación en el derecho del trabajo.....	17

CAPITULO II

DERECHOS QUE GENERA LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO.

a) Los derechos de preferencia en la Ley de 1931.....	21
b) Las disposiciones de la Ley Nueva.....	25
c) Las responsabilidades por la violación de los derechos de preferencia.....	34
d) El derecho a los ascensos.....	38
e) Las acciones de los trabajadores por la violación de los derechos de preferencia y ascenso.....	44
f) La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación..	47

CAPITULO III

LA REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

a) El derecho de antigüedad de los trabajadores.....	50
b) La prima de antigüedad.....	53

c) El fundamento general.....	54
d) El monto de la prima.....	55
e) Pago de la prima.....	56
f) La prima de antigüedad es independiente de cualquier otra prestación.....	58
g) El Artículo 5o. transitorio y la fecha a partir de la cual debe computarse la antigüedad de cada trabajador.....	59
h) La iniciativa de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.....	66

CAPITULO IV

CONFLICTOS DE LA APLICACION A LA LEY Y TESIS DE LA JUSTICIA FEDERAL SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	78
--	-----------

V. CONCLUSIONES

VI. BIBLIOGRAFIA

VII. LEGISLACION CONSULTADA.