

302 909

11
203

Universidad femenina
de México



UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SUS CONSECUENCIAS
JURIDICAS CONFORME A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

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

Asesor: Luis Gerardo Vicarte Quiroz

México, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

INDICE GENERAL
UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TEMARIO

INTRODUCCION

CAPITULO I

NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO	PAG. 2
1.2 PROTECCIONISMO DEL DERECHO DEL TRABAJO	PAG. 11
1.3 NUESTRA LEGISLACION	PAG. 23
1.3.1. CONSTITUCION	PAG. 24
1.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	PAG. 35
1.3.3. LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	PAG. 42

CAPITULO II

EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES

2.1. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	PAG. 51
2.2. JUBULACION	PAG. 57
2.3. PARTICIPACION DE UTILIDADES	PAG. 64

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO III

PRESTACIONES LABORABLES EN EL DERECHO EXTRANJERO

3.1. DERECHO ALEMAN	PAG. 69
3.2. DERECHO FRANCES	PAG. 75
3.3. DERECHO NORTE AMERICANO	PAG. 78

CAPITULO IV

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO MEXICANO

4.1. CONCEPTO	PAG. 82
4.2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	PAG. 83
4.3. FUNDAMENTO SOCIO-ECONOMICO	PAG. 84
4.4. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PAG. 86
4.5. ANALISIS DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PAG. 91
4.6. ANALISIS DEL ARTICULO 50 TRANSITORIO	PAG. 98

CAPITULO V

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

5.1. LA SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR DE SU EMPLEO	PAG. 105
5.2. LA SEPARACION JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR	PAG. 109
5.3. CUANDO EL TRABAJADOR ES SEPARADO DE SU EMPLEO	PAG. 111
5.4. MUERTE DEL TRABAJADOR	PAG. 114

5.5 APLICACION DE LOS TERMINOS PARA

TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE

ANTIGUEDAD

PAG. 117

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

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

"La Prima de Antigüedad esta regulada por los artículos 162 y 5o transitorio en forma deferente causando con ello un conflicto de interpretación al aplicarlo al caso concreto. La Prima de Antigüedad se otorga en cuatro casos que son:

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

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

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

Se comentaran como, puntos principales las prestaciones que para mi son indispensables en nuestro derecho como son:

La seguridad social, la jubilacion y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa cuando el trabajador haya laborado por lo menos sesenta dias durante el año.

Se estudiaran tambien las prestaciones que se asemejan a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

**TESIS CON
FALLA LE CARGEN**

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAPITULO I

Iniciamos dicho análisis señalando por principio de cuenta que las disposiciones legales a que aludiremos, salvo indicación en contrario corresponde a la vigente Ley Federal del Trabajo publicada el 10. de abril de 1970 en el diario oficial de la federación y que entró en vigencia el 10. de mayo de 1970.

Naturaleza del Derecho del Trabajo:

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

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

I.1 Sujetos de la Relación del Trabajo:

El derecho del trabajo es un producto de la sociedad, nace a raíz de las diferentes corrientes ideológicas producidas en el hombre por el régimen individualista y liberal, aunque como el derecho es cambiante, o sea que debe adaptarse a las necesidades de la época en que se aplica, su fundamento y finalidad son diversos al fundamento y finalidad del derecho que rige actualmente. Son los propios individuos los factores reales en la vida de este derecho, creando las normas, ya sea para acatarlas o para contribuir a su transformación según lo reclamen las exigencias de la vida cotidiana; el derecho del trabajo nace a partir de la Revolución Industrial en Inglaterra a finales del siglo XVII y primera mitad del siglo XVIII, siguiéndolo Francia poco después.

El derecho del trabajo es clasista porque protege el factor trabajo del factor capital.

Con la aparición de la propiedad privada se empezaron a formar las diferentes clases, pues había en términos generales,

por un lado a los propietarios y por el otro a los esclavos, ciervos o asalariados, y entre estos la clase media.

Ahora bien, para determinar el concepto de clase se debe recordar la idea de los estamentos, los cuales se determinaron como las diferentes clases sociales en que estaba dividida la sociedad medieval que eran tres esencialmente: Nobleza, Clero y Tercer Estado.

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

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

Con la aparición de la propiedad privada se empezaron a formar las diferentes clases, pues había en términos generales en un lado a los propietarios y en el otro lado a los esclavos, ciervos o asalariados, y entre estos la clase media. En la actualidad, la propiedad ha seguido influyendo en esas clases sociales, pues cada día las necesidades del factor trabajo son superiores a las satisfacciones que obtienen del factor capital.

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

En el artículo 3o. de la actual Ley Federal del Trabajo dice:

"El trabajo es un derecho y un deber social. no es artículo de comercio, exige derecho para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

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

Al leer este artículo, se comprende el carácter que reviste

el Derecho del trabajo en su máxima expresión, o sea que es netamente protector del trabajador en lo individual y en lo colectivo.

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

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

Arbitraje, correspondiente para que esta lo apruebe o desapruébe, o sea, el patrón es el representante del factor capital, el que invierte determinado capital para iniciar el ciclo económico de la producción, creando fuentes de trabajo a personas que por medio de la prestación de su servicio reciben una determinada retribución, ahora bien, el artículo 1.º de la ley Federal del Trabajo define lo que es el trabajador:

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

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

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

El trabajador de confianza es una categoría del trabajo que por ningún motivo será por la designación que se le de al puesto del trabajador, sino que esto dependerá de las funciones desempeñadas que deberán ser de confianza como son la de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización de carácter

general o que se relacione con trabajos personales, debiendo distinguir a los trabajadores de confianza con los representantes del patrón que son los directores, administradores, gerentes y las otras personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que con el desempeño de sus funciones obligan al patrón con los trabajadores incluso, si un representante del patrón contrata a un trabajador para que preste sus servicios a esa empresa o establecimiento, este no será el patrón del trabajador, sino un representante que en último caso será el patrón de los dos para el caso de una demanda laboral.

Los trabajadores de confianza o empleados de confianza, son tratados por nuestra ley como trabajadores especiales, o sea, dentro de su título sexto, capítulo II, referente a los trabajadores de confianza, y entre sus características tienen que no podrán formar parte de los sindicatos que es el sujeto colectivo del cual me ocuparé más adelante; ni tampoco serán tomados en consideración en recuentos que se efectúen para determinar la mayoría de trabajadores en los casos de huelga, ni podrán representar a los trabajadores en los organismos que se integran de acuerdo a la ley. Estos trabajadores se encuentran en un estado de indefensión porque el patrón en cualquier momento en que pierda la confianza en su trabajador, podrá resindir sin responsabilidad de su parte el contrato de trabajo, y el trabajador sólo podrá demandar al patrón las indemnizaciones que le correspondan, pero no la reinstalación a

la que tendría derecho cualquier otro trabajador.

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

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

Nuestra actual ley en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición entre trabajadores y patrones, y en el artículo siguiente define a la coalición como "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus

intereses comunes. (2)

Atendiendo a los artículos antes mencionados se encuentra que el sindicato puede ser de trabajadores y de patrones; en los casos de sindicatos de trabajadores, estos deberán tener un mínimo de 20 trabajadores, y sin establecerse un máximo de miembros, siempre y cuando estos estén en servicio o que su relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato o en la que se otorgue este. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitiran por duplicado:

1.- Una copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

2.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios.

3.- Copia autorizada por los estatutos.

4.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, según lo estatuye el artículo 365 de la ley. (2)

El sindicato como hemos visto es el tercer sujeto de la relación de trabajo, el cual, previo el cumplimiento de los requisitos consignados en la ley, se constituye con personalidad

jurídica que lo capacita para actuar en defensa de los intereses colectivos y representar a sus miembros en el ejercicio de sus derechos individuales; la espina dorsal del derecho colectivo esta constituida por los sindicatos, porque estos representan la unión del trabajador en su esfuerzo por conseguir su igualdad con el factor capital y porque son los organismos que a través de la contratación colectiva, y haciendo uso del derecho de huelga entran en lucha con las empresas para conseguir un tratamiento que corresponda a la dignidad del trabajador.

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

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

Jerárquicamente y en orden decreciente, tendrá mayor fuerza política y social, como grupo de presión la confederación, seguirá la federación, y por último los sindicatos, deduciéndose de ello que una confederación e inclusive una federación pueden afectar a la economía de un país en caso de huelga de sus miembros, afectándose una o varias actividades industriales,

según sean las organizaciones que agrupan, en cambio el sindicato afectará a uno o varios patrones o establecimientos y no tendrá tanta fuerza como la de estos entes que hemos mencionado.

No puede estimarse a las autoridades del derecho del trabajo, junta federal de conciliación y arbitraje e inclusive la misma secretaría del trabajo y previsión social, como sujetos de la relación de trabajo porque al determinar en sus resoluciones el derecho que verte a los trabajadores, individual o colectivamente considerados, o el patrón o patrones que recurran a estos organismos de caracter se revela como el de autoridades ajenas a la relación de trabajo.

1.2 Proteccionismo del Derecho del Trabajo:

El derecho del trabajo se enfoca o tiende a satisfacer las aspiraciones de los trabajadores de las cuales podriamos señalar en forma anunciativa no limitativa, y asi encontramos entre ellas:

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

Aspiraciones necesarias para mejorar la condición de los trabajadores tanto es asi que se puede afirmar que estas

aspiraciones se encuentran en la mayoría de las legislaciones del mundo, pues siempre hay una necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo y pagar un salario justo.

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

Después, Uruguay en 1915 fijó ocho horas como máximo la jornada (4), y hubo algunos otros países sudamericanos que lo intentaron, pero fue hasta el tratado de Versalles en que se señaló como uno de los objetivos de la organización internacional del trabajo, el de la jornada de trabajo de ocho horas, y esto fue la base para la conferencia celebrada en Washington en 1919, en la que se propuso que la jornada máxima fuera de ocho horas, habiéndose opuesto a ello varios países, pero posteriormente fue aprobada esta proposición; después de esto y pasando a la legislación mexicana encontramos que en

nuestra actual constitución, en su artículo 123 fracción I y II determina que la jornada máxima del trabajo en nuestro país será de ocho horas para la jornada diurna y para la nocturna de siete horas como máximo. (5)

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

La Constitución no habla de la jornada mixta, mas la Ley Federal del Trabajo si lo hace por haber visto las necesidades de las empresas que por su propia naturaleza necesitaban no parar en sus funciones, por lo tanto se creo una jornada intermedia entre la diurna y la nocturna, el caracter regulador del derecho de trabajo, se manifiesta en todas y cada una de sus normas.

Anteriormente se dio una versión general de la jornada de trabajo; una vez visto esta, se entendra que cualquier hora que se trabaje fuera de los límites máximos es tiempo extraordinario. El derecho laboral protege al trabajador, pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que si no fuese así ello traeria consigo a su vez la desaparición de la fuente de trabajo; pero como la hora extraordinaria se da porque en la empresa surja una situación de esta naturaleza anormal respecto de sus actividades, por lo que

el patrón puede tener una mayor utilidad, como consecuencia de esa mayor actividad esas son las causas por las cuales la ley exige que se le pague un cien por ciento mas que lo que se le paga por la hora normal. Además si recurrimos a la Constitución en el artículo 123 en su fracción XI, nos señala que la duración de la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces consecutivas ni de tres horas extraordinarias en un mismo día; aquí se recalca el proteccionismo de la Ley Federal del Trabajo, al decirnos en su artículo 66 que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres días en una semana y no mas de tres horas diarias, o sea vendrían siendo como máximo nueve horas extraordinarias a la semana, contrario en lo marcado a la Constitución, que permite trabajar por ejemplo; lunes, martes, miercoles, no trabajar horas extras el jueves, pero si el viernes y el sábado como se desprende de esta contradicción de nuestra Ley Federal del Trabajo y la Constitución, no se trata de impedir el mayor ingreso de un trabajador por haber laborado horas extras, sino que se trata de vigilar la integridad humana, la salud del propio trabajador y evitar en lo que se pueda un mayor desgaste de fuerza laboral, e incluso castigar al patrón que pretenda o permita que alguno de sus trabajadores labore mas de nueve horas a la semana haciendolo pagar el tiempo excedente con un 200 % mas del salario que corresponda a las horas de la jornada sin afectar a otras multas que se le impongan al patrón de acuerdo al artículo 886 de nuestra ley que fluctúan de cien pesos a diez mil pesos de acuerdo con la gravedad de la falta y

las circunstancias del caso.

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

(7)

Además, en otra disposición señala que se procurará que el día de descanso sea el domingo, y que los trabajadores que laboren en domingo tendrán derecho a percibir una prima del 25 % sobre el salario. Es notable la protección al trabajador efectuada por la ley y que incluso, la castiga de acuerdo a su artículo 73, el que establece: "Que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso y en caso de quebrantar esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por su descanso un salario doble más" (7) o sea, le pagará su salario y un 200% más de ese salario, sanción muy fuerte, que por lo regular impide al patrón quebrantar esa prohibición.

Por otra parte, con respecto al descanso semanal nuestra ley señala días de descanso obligatorio que son 1o de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre y 1o de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal y el 25 de Diciembre.

Las vacaciones a que tiene derecho el trabajador, ya que estas su objeto es permitir que el trabajador compense las

energías de acuerdo con su desgaste después de un largo período de actividad recurriendo al artículo 76 de la ley que establece que los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones de seis días por el primer año de servicios prestados aumentando en dos por cada año de servicios prestados aumentando en dos por cada año de servicio y después de cuatro años se aumentará en dos días laborables cada cinco años o sea, al tener cuatro años de servicio prestados tendrá derecho a doce días de vacaciones que seguirá teniendo cada año, hasta llegar a nueve años, en el que aumentara a catorce y así, de acuerdo a esta norma se establece el derecho del trabajador para disfrutar de sus vacaciones en general; pero si atendemos a los trabajadores especiales como son las tripulaciones de aeronáutica, ellos tendrán derecho a 30 días de vacaciones; los trabajadores de los buques tendrán derecho a 20 días de vacaciones; y los trabajadores menores de 16 años pero mayores de 14 años, que nuestra ley considera menores de edad, ya que dar capacidad para trabajar a los mayores de 14 años, tendrán derecho a 18 días laborables anualmente por lo menos, e incluso pueden recurrir ante las autoridades del trabajo para intentar las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo; esto que se menciona es otra característica protectora hacia el menor de edad, que después estudiare con mayor amplitud. Además nuestra ley, cada dos años fija por medio de la comisión nacional y regional del salario mínimo, los salarios que deben de pagarse por determinada actividad y en determinada zona, siempre

entendiendo con las necesidades del trabajador y por ello encontramos que el artículo 86 nos habla de que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia tambien iguales deben corresponder salario igual. (8) de este dispositivo legal se nota otra característica que es la de tener en un mismo nivel a los trabajadores siempre y cuando realicen un mismo trabajo atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo que se presente. La ley señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en su labor pagándoles cada semana a los trabajadores que desempeñen trabajos materiales y cada quince días para los demás trabajadores, pero no deberá el patrón dejar de pagar el salario en ese tiempo, ya que incluso es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador el que no reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado, e incluso cuando le reduce el patrón el salario al trabajador.

Las anteriores normas son completamente proteccionistas, debido a que el trabajador vive de su salario y no nadamas el, si no los que dependan del trabajador.

En otra medida nuestra ley agrega que los salarios minimos no seran objeto de compensación, descuento o reducción, pero señala algunos casos de excepcion, como son: la pensión alimenticia siempre que esta haya sido decretada por autoridades competentes en favor de las personas que señala nuestra ley de trabajo en el artículo 110 fracción V o sea, en favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos; el pago de renta y de

cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador. Todos los derechos que se han enunciado son irrenunciables, pero hay otros mas importantes a los que se dedicara capitulo especial por ser necesario tratar con amplitud suficiente por su importancia como son: El derecho de la seguridad social, la jubilación y la participación de utilidades, pero antes de ello debe analizarse las normas protectoras de trabajo de las mujeres y menores de edad, capitulo especial en nuestra ley.

Fijo mi atención al capitulo dedicado a la protección de las mujeres y los menores de edad, capitulo del libro del Derecho Mexicano del Trabajo, del maestro Mario de la Cueva, y tomare un párrafo del mismo para iniciar a desarrollar este tema y dice: "El derecho protector de las mujeres y de los menores es la suma de normas juridicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en su respectivo caso, de los menores de edad y de las mujeres, en cuanto trabajadores". (9)

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

del hogar" (10).

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

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

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

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

Nuestra ley prohíbe que la mujer preste servicio extraordinario, y lo castiga diciendo que el patrón pague un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal; esta disposición es rigorista, pues perfectamente una mujer puede trabajar horas extras, aunque lo que podría hacer es regular esas horas, pues si nuestra ley, indica que no pueden

ser mas de nueve horas a la semana las que pueden trabajar, para la mujer se podría fijar un limite maximo, atendiendo a la situacion del trabajo que efectua, y de acuerdo a las condiciones que lo realice, entonces se fijaran menos horas extraordinarias, o las mismas horas para la mujer, repito de acuerdo al trabajo, pero agregaria que tambien atendiendo al estado de la mujer, o sea que si es una mujer que esta embarazada en grado avanzado, logico es que no podria trabajar horas extras, y por ello se le aplicarian los derechos que el articulo 170 les da, por que son de suma importancia para la proteccion de la mujer y su producto.

El articulo 170 fraccion I de nuestra ley dice "Que la mujer no podra desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, como son los que produzcan trepidación o exijan esfuerzos físicos considerables como son levantar, tirar o empujar grandes pesos o permanecer de pie largo tiempo" también disfrutara la mujer embarazada de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, esto con el propósito de vigilar por la salud de la mujer en la concepción y todavia es mas proteccionista al decirnos en uno de sus parrafos que se propagaran estos periodos de descanso por tiempo necesario mientras se encuentran imposibilitadas por el parto o el embarazo para trabajar.

Ademas la mujer podrá disponer de dos reposos extraordinarios por dia, de media hora cada uno para poder alimentar a sus hijos, en el lugar que debe de ser adecuado e

higienico que designe la empresa, la mujer en los periodos de seis semanas de descanso señaladas anteriormente, disfrutará de su salario integro pero si se prorroga esto, percibirá nadamas el 50% de su salario, y podra regresar al puesto que desempeñaba, siempre y cuando no hubiere transcurrido mas de un ano de la fecha del parto, y se computara para determinar su antigüedad, los periodos pre y post natales, pero la ley no distingue este punto, y por lo tanto, se debe entender en el sentido, de que si hay prorroga, esta no se tomara en cuenta para su antigüedad. El pago de su salario lo hara el seguro social hasta en 52 semanas a partir del periodo prenatal, habra servicios de guardia infantil que prestara el Instituto Mexicano del Seguro Social, ademas los patrones deberan mantener suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras en sus establecimientos.

Despues nuestra ley dedica un capitulo al trabajo desempeñado por los menores, y considera como menores a los trabajaros mayores de 14 anos y menores de 16 , y los sujetara a proteccion especial de la inspección del trabajo y la ley en su articulo 22 prohíbe terminantemente la utilización del trabajo de menores de 14 anos y los mayores de esta edad pero menores de 16 anos que no hayan terminado la educación obligatoria que es la primaria, la inspección obligatoria podra aprovechar que trabaje sin tener la escolaridad obligatoria, si a su juicio hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo, incluso, nuestra ley castiga con multa al patrón que utilice

trabajadores menores sin cumplir con estos requisitos, estos trabajadores necesitan para poder hacerlo, autorización de sus padres o tutores, o a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

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

Nuestra ley da una lista de los trabajos en que no podrán prestar sus servicios los menores de 16 años, como son por ejemplo: Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos que pueden afectar su moralidad, trabajos subterráneos o submarinos, trabajos superiores a su fuerza que puedan impedir su desarrollo normal etc.

Nuestra ley fija la jornada de trabajo de los menores, de seis horas diarias como máximo, que deberá de dividirse en periodos máximos de tres horas, entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos. Esta disposición es diferente a la jornada de trabajo normal de los trabajadores mayores de edad, pues el artículo 63 dice que: "Durante la jornada continua de trabajo se le concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos" esta diferencia es comprensible pues la capacidad física del uno y del otro es diferente y además, en el caso del menor de edad se trata de proteger el desarrollo y la salud física y mental,

además esta prohíbe la utilización de estos trabajadores en horas extras, domingos y días de descanso obligatorio, si llegasen a laborar horas extras se les pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de las jornadas normales, igualmente pagará un 200% más si laboran los días domingos y de descanso obligatorio.

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

1.3 Nuestra Legislación:

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

ese derecho. La ley debe ser modificable para que sea siempre aplicable pues si la sociedad cambia, lógico sera que cambie el derecho. Encontramos el problema de las diferencias etnicas, culturales y sociales, incluso económicos y políticos y por lo tanto ahora son los países, las diferentes sociedades las que deben formar un derecho, en una palabra deben legislar sobre sus necesidades, empezando por formar o crear una constitución que sea la base para legislar en otras materias derivadas de estas.

1.3.1. Constitución:

La constitución es la ley suprema de un estado y la que da origen a las demas leyes y reglamentos. Ahora bien, nuestra constitución fue elaborada por el constituyente de Queretaro de 1917, y de las primeras en elevar a la categoria de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora en su artículo 123, este artículo tiene como antecedentes el artículo 50. del proyecto de constitución de Venustiano Carranza, fechado en la Ciudad de Queretaro el 10 de diciembre de 1916 cuyo texto es: "Artículo 50 proyecto.- Nadie podra ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

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

"El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningun contrato, pacto o convenio que tenga por efecto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educaci3n o de voto religioso, la ley en consecuencia no reconoce ordenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominaci3n u objeto con que se pretende erigirse."

"Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscrici3n o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesi3n, industrias o comercio."

"El contrato de trabajo, solo obligará a prestar el servicio convenido en un periodo que no exceda de un año y no podra extenderse en nungun caso de la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles." (11)

Despues en la 40a. sesi3n ordinaria celebrada el 13 de enero de 1917, se dio lectura a un proyecto de bases, sobre legislaci3n de trabajo elaborado por varios diputados y despues que se coment3, fue aprobado el artículo 123, por 163 votos, pero sin embargo, este texto aprobado no es el actual, si no que hubo varias reformas para quedar definitivamente en la siguiente forma:

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos,

artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada de trabajo será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial para unas y para otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de 16 años.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años, los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas.

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

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

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

en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales. Los trabajadores del campo disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. Los salarios mínimos se fijaran por comisiones regionales, integradas con los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, y seran sometidos para su aprobación a una comisión nacional, que se integrara en la misma forma previstas para las comisiones regionales;

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

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

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

a) Una comisión nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijaran el porcentaje de utilidades que deberán de repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer

las condiciones generales de la economía nacional tomara asi mismo en consideracion la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del pais, el interes razonable que debe percibir el capital y y la necesaria reinversion de capitales.

c) La misma comision podra revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios de investigación que los justifiquen.

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

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta., Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzquen convenientes ajustandose al procedimiento que determine la ley.

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

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento mas de los fijados para las horas normales. En ningun caso el trabajo extraordinario podra de exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no seran admitidos en esta clase de trabajo

XII. En toda negociaci3n agricola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estaran obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones comodas e higienicas, por las que podran cobrar rentas que no excederan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, igualmente deber3n de establecer escuelas, enfermerias y dem3s servicios necesarios a la comunidad, si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un numero de trabajadores mayor de cien, tendran la primera de la obligaciones mencionadas.

XIII. Adem3s en esos mismos centros de trabajo, cuando su poblacion exceda de doscientos habitantes, debera reservarse un espacio de terreno, que no sera menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados publicos, instalacion de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios seran responsables de los accidentes

del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate por un intermediario.

XV. El patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos asociaciones profesionales,, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta

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

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y en uno del gobierno.

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo

con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrón podra ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización, igualmente tendra la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de providad del patrón o por recibir de el malos tratos ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos, el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.

XXIII. Los creditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concursos o de quiebras.

XXIV. De las deudas contraidas por los trabajadores a favor de sus patrones ,de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y en ningun caso y por ningun motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas; por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores sera gratuito para estos, ya sea que se efectue por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un

empresario mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el consul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cafe, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- e) Las que entranen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.
-g) Las que constituyen renuncia, hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios

ocasionados por el incumplimiento de contrato, o por despedirse de la obra.

- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algun derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

XXIX.- Se considera de utilidad publica la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprendera seguros de invalidez, de vida de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, y otras con fines analogos.

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en sus asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica y siderurgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, asi como la obtención de hierro metalico y acero a todas sus

formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, empresas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, conflictos que afecten a dos o mas entidades federales, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en forma y términos que fija la ley respectiva.

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

1.3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley tuvo su base en el artículo 123 constitucional y estuvo acorde a su época y a las necesidades del trabajador, pero como estas son cambiantes, fue necesario reformar en 1962 esta ley, y el 10. de mayo de 1970 fue creada la nueva Ley Federal del Trabajo para equilibrar los factores de capital y trabajo, e incluso se reformo la fracción XII del apartado A del artículo 123 el 14 de febrero de 1972 para resolver el problema habitacional de los trabajadores formando un Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores, mediante las

aportaciones que las empresas o patrones hagan al mismo instituto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 nos dice "En ningun caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores" (13), o sea que la voluntad de las partes no pueden pasar por alto esta Ley.

En lo relativo al trabajo de los menores considero que un menor de edad era capaz para trabajar desde los 16 años y podian tambien los mayores de 14 años y menores de 16 con autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Otra de sus características era que daba seis dias al año como descanso obligatorio:

- 1) 21 de marzo
- 2) 10. de mayo
- 3) 16 de septiembre
- 4) 20 de noviembre
- 5) 25 de diciembre
- 6) 10. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Estos dias mas que para descansar los dio con el fin de que

el trabajador rememore y festeje estas celebraciones disfrutando de su sueldo.

Esta ley fija como mínimo seis días de vacaciones por un año trabajado hasta llegar a doce días de vacaciones, pero las faltas de asistencia que tuviera el trabajador durante el año, el patrón podría descontarlo de las vacaciones.

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

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

La indemnización en caso de despido injustificado consistía en:

- 1.- El importe de tres meses de salario.
- 2.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y este no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediese de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación del trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

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

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

- 1.- El cambiar el término "Representante Obrero" al de "Representante de los Trabajadores".
- 2.- El de "Representante del Capital" por representante de los patrones".
- 3.- El de "Junta Central de Conciliación y Arbitraje" al de "Junta Local de Conciliación y Arbitraje".
- 4.- La de designar al personal que integra la junta como personal jurídico, designación que surge efectos desde los actuarios hasta los secretarios generales.

5.- El término "grupos" por el de "juntas especiales".

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

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producira efecto legal ni impedira el goce ni el ejercicio del derecho, sea escrita o verbal una estipulacion redactada asi:

- I.- Trabajos para niños menores de 14 años.
- II.- Una jornada menor que la permitida por esta ley
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la indole del trabajo a juicio de la junta de conciliacion y arbitraje.
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de 16 años.
- V.- Un salario inferior al minimo.
- VI.- Un salario que no sea remunerador a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros.
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, cafe, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- IX.- La obligacion directa o indirecta para obtener

30

articulos de consumo en tienda o lugar determinado.

- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las 22 hrs. para las mujeres o menores de 16 años.
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entendera que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las clausulas nulas. (15)

A los menores de edad los considera de la misma edad, o sea, mayores de 14 años y menores de 16, pero prohíbe la utilización de estos menores si no han terminado su educación obligatoria, solamente que lo apruebe la autoridad correspondiente. Además nuestra ley vigente agregó dos días más de los dados por la Ley Federal del Trabajo de 1931 como descanso obligatorio el 10. de enero y el 5 de febrero.

Relativo a las vacaciones anuales concedidas en la ley de 1931, se podía descontar las faltas de asistencia del año del periodo de vacaciones, cosa que nuestra ley vigente no permite

descontar las faltas de asistencia al trabajo de vacaciones y ademas agrego que al llegar el trabajador por los años trabajados, a seis dias de vacaciones por año, y aumentara en dos dias laborables hasta llegar a doce por cada año, y a partir de esa fecha, aumentara dos días mas de vacaciones.

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

En su artículo 439 dice: Cuando se trate de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal y a falta de convenio, el patrón debiera de obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendran derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, mas veinte dias por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo.

Respecto a las indemnizaciones que fija la nueva ley tenemos:

1.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados,

si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, en que hubiese prestado sus servicios.

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

3.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones. (16)

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

1.3.3. Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado.

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

"Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios federales y sus trabajadores:

1.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente, las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún

caso el trabajo extraordinario podra exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

2.- Por cada seis de trabajo disfrutara el trabajador de un dia de descanso cuando menos, con goce de salario integro.

3.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte dias al año.

4.- Los salarios seran fijados por los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos. En ningun caso los salarios podran ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la republica.

5.- A trabajo igual correspondera salario igual.

6.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.

7.- La designación del personal se hara mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, el estado organizara escuelas de administración publica.

8.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos aptitudes y antigüedad.

9.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley; en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

En los casos de supresion de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnizacion de ley.

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

11.- La seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases minimas:

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

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

c) Las mujeres disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos para despues del mismo, durante el periodo de lactancia tendran dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, ademas disfrutaran de asistencia medica, medicinas, ayuda para la lactancia y el servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendran derecho a la asistencia medica y medicinas, en los casos y en la

proporción que determine la ley.

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

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

12.- Los conflictos individuales o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

13.- Los Militares, Marinos y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

14.- La ley determinará los casos que serán considerados de confianza, las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social". (17)

Una vez visto cual es la base constitucional de la Ley Federal de Trabajadores al servicio del estado, es necesario ver el artículo 10. de la misma ley, el cual señalará a quien se le aplicara esta y dice a su vez:

"La presente ley es de observancia general para los

titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Union, de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y de las Instituciones que a continuacion enumeramos:

Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, juntas federales de mejoras materiales, Instituto nacional de la vivienda, Loteria nacional, Instituto nacional de proteccion a la infancia, Instituto nacional indigenista, Comision nacional bancaria, Comision nacional de seguros, Comision nacional de valores, Comision de tarifas de electricidad y gas, Centro materno infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital infantil; asi como de los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo la funcion de servicios pùblicos. (18)

Y luego agrega en su articulo 2o. "Para los efectos de esta ley, la relacion juridica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio, en el poder legislativo las directivas de la gran comision de cada camara, asumiran dicha relacion".

Una vez visto a quienes va a regir esta ley y en donde se va a observar hay que definir lo que se entiende como trabajador "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos generos, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales".

19.- Ademas esta ley divide a los trabajadores de base y de

confianza, los define y a su vez excluye del regimen de esta ley a los empleados de confianza. Con respecto a la jornada del trabajo tienen las tres clases de jornada que hay en la Ley Federal del Trabajo, y consisten en el mismo tiempo de horas que las marcadas en la ley antes mencionada.

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

Las vacaciones que tendrán los trabajadores que tengan mas de seis meses consecutivos de servicios, consistiran de dos periodos anuales de vacaciones de diez laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, pero en todo caso se dejaran guardias para la transmisión de los asuntos urgentes, y se utilizara para estas guardias a quienes no tuvieron derecho a vacaciones de preferencia, a diferencia del salario de los trabajadores en general que es fijado por las comisiones del salario minimo cada dos años, el salario de los trabajadores al servicio del estado es fijado en los presupuestos de egresos respectivos de cada año y sera uniforme el salario para cada una de las categorias, y da tambien derecho a los sobresueldos para compensar las diferencias que resulten del distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

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

Otro capítulo importante en esta ley y que al estudiarse no

debe dejarse de analizar, es el escalafón, pues según el artículo 47 que a la letra dice: "Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título para efectuar las promociones de ascenso para los trabajadores y autorizar las permutas". (20) Y luego agrega en su artículo siguiente: "Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior". (20)

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

Para lo cual en cada dependencia funcionará una comisión mixta de escalafón integrada por igual número de representantes del titular y del sindicato, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate, y si no hay acuerdo la designación la hará el tribunal federal de conciliación y arbitraje.

Otorga el derecho a la huelga y establece su procedimiento agregando algo injusto en el artículo 105 al decir que: "Si el tribunal federal de conciliación y arbitraje resuelve que la huelga es ilegal quedarán cesados por ese solo hecho sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores". (20) Es injusto porque existe el peligro para el trabajador de quedarse sin trabajo por seguir

con un derecho otorgado por nuestra constitucion. Esta ley tiene una diferencia esencial con la ley federal del trabajo, ya que marca las obligaciones de los titulares que son de acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, para cubrir las indemnizaciones por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ellas y pagar los salarios caidos en los terminos del laudo definitivo. (20)

Por lo cual del análisis y comparación de ambas legislaciones la ley federal del trabajo fija la indemnizacion que le corresponde al trabajador despedido injustificadamente, mientras que la ley federal de los trabajadores al servicio del estado no da la indemnizacion correspondiente, es decir, no se puede determinar o conocer cual seria la suma que le corresponderia al trabajador despedido sin causa justificada, pues solo les da derecho a que se les entere la cantidad correspondiente a los salarios caidos. porque el estado trata diferente a sus trabajadores, de como trata a los que dependen de un patron, tan injusto como esto que tienen estos ultimos una legislacion especial diferente a la de los burocratas viendose en forma clara, que la ley federal de los trabajadores al servicio del estado además de proteger a sus empleados, protege a sus patrones que son los propios organismos del estado, confirmandose esto al no dar el derecho al trabajador al recibir la prima de antigüedad materia de este estudio, como cosa que si da a la Ley Federal del Trabajo.

Los salarios caídos son aquellos que se producen al ser despedido el trabajador y que este demande al patrón, al dar su laudo la junta respecto de esta demanda condenara o no segun lo juzgue pertinente, los salarios caídos son los salarios diarios que corrieron a partir del día del despido hasta la fecha en que cumpla el patrón con el pago a que le condene el laudo con la junta de conciliación.

PRIMER CAPITULO

NOTAS

- (1) Diario Oficial del 10 de Abril de 1970.- Ley Federal del Trabajo Articulo 30.
- (2) Mismo Diario Oficial Articulo 354, 355 y 365.
- (3) Mismo Diario Oficial Articulo 381.
- (4) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo,- Tomo I Pag. 149 inciso "c" sub-inciso A.- Editorial Porrúa
- (5) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917.- artículo 123.
- (6) Diario Oficial del 3 de abril de 1970, artículo 58 y 61.
- (7) Mismo Diario Oficial artículos 286, 69, 71, 73 y 74.
- (8) Mismo Diario Oficial artículo 86.
- (9) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I pag. 899,- Editorial Porrúa, S.A. México 1954.
- (10) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley del Trabajo Reformada .-artículo 164 comentario pag. 96 Editorial Porrúa S.A.
- (11) Cámara de Diputados XLVI Legislatura del Congreso de la Unión.Derechos del Pueblo Mexicano VIII antecedentes y evolución de los artículos 107 al 136 Constitucionales y transitorios , apéndice página 622 tomo VIII 1967.
- (12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 artículo 123, Editorial Porrúa S.A.
- (13) Diario Oficial del día 5 de abril de 1970, Ley Federal del Trabajo artículo 15.
- (14) Mismo Diario Oficial artículo 125.

- (15) Mismo Diario Oficial artículo 439.
- (16) Mismo Diario Oficial artículo 50
- (17) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- artículo 123 página 94 inciso b Editorial Porrúa S.A.
- (18) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático página 15, artículo 10 Editorial Porrúa S.A.
- (19) Misma obra citada página 18 artículo 2o y 3o.
- (20) Misma obra citada página 38 artículo 47, página 48 artículo 105 y pag. 32. artículo 43 fracción IV.

CAPITULO II

Evolucion de las prestaciones.

En esta vida todas las cosas cambian, ya que por evolución, debemos entender un desarrollo de las cosas o de los organismos, un movimiento, una mudanza de conducta, de proposito o de actitud. (1)

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

Satisfacción que desde la creación del derecho del trabajo, se ha tratado de dar, aunque la mayoría de las veces no lo haya logrado, ya sea por la mala redacción de un artículo, el no redactarlo, o por que al aplicarlo el patrón, no lo haga en el sentido del artículo por no acatar la disposición.

Pero el derecho ha tratado de corregir estos defectos a traves de nuevas legislaciones, creando organismos que lo protejan y nuevas leyes, para la satisfacción de las necesidades no solucionadas, evolucionando el derecho asi como sus prestaciones.

2.1. Derecho a la Seguridad Social.

Al iniciar este inciso que por los puntos que se tratan es muy importante recurrir al, articulo 123 Constitucional, fracción XXIX que a la letra dice: "Se considera de utilidad

pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprendera seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines analogos". (2)

La disposición anteriormente dicha, dió origen a la Ley del Seguro Social, publicada en el diario oficial el 19 de enero de 1943, aunque esta ley con el transcurso del tiempo ha sufrido importantes reformas, la ultima de ellas fue el 30 de diciembre de 1970, publicada en el diario oficial de la federación el 31 del mismo mes.

La ley del seguro social en su artículo 10 establece:

"El seguro social constituye un servicio público nacional, que se establece con carácter obligatorio en los términos de esta ley y sus reglamentos".

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

Después en su artículo 20. crea con personalidad jurídica propia a un organismo descentralizado con domicilio en la ciudad de México que se denominara "Instituto Mexicano del Seguro Social". Para los efectos de la ley del seguro social se comprendera los seguros de:

- 1.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 2.- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- 3.- Invalidez vejez y muerte.

4.- Cesantía en edad avanzada.

Esta ley esta relacionada con la ley federal del trabajo, ya que se desprende del artículo 4o fracción I de la ley del seguro social que dice: "El regimen del seguro social obligatorio comprende a:

1.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos derechos y contribuciones en general".

Igualmente para llegar a la determinación de que ambas leyes estan intimamente ligadas, se debe tomar en cuenta que de acuerdo con la ley federal del trabajo al regular la relación de trabajo entre el patron y el trabajador, queda la obligacion a cargo del primero de cumplir con una serie de prestaciones como son entre otras: la de cubrir un salario, asi como la de vigilar la salud de sus obreros o empleados, es decir, que en supuesto de enfermedad del trabajador el patrón tiene que proveer la atención médica de las personas que laboran con él. Esta Obligación termina cuando se acoge al beneficio de la ley del seguro social, que establece: que el patrón estará obligado a inscribir. dar aviso de sus altas y bajas de sus trabajadores, e inscribirse el mismo en el Instituto para gozar de las prestaciones que otorga esa ley. esto implica sin lugar a dudas que hay una relevación de las obligaciones en el aspecto de enfermedades y accidentes. que tiene el patrón de acuerdo con la

ley federal del trabajo.

Ahora bien, de las prestaciones que otorga la ley del seguro social se analizarán las siguientes: Invalidez, Cesantía y muerte. Estas prestaciones se encuentran reguladas también en la Ley Federal del Trabajo, aunque en forma diferente según los supuestos en que se coloque. Por lo que es de comparar las formas de esas prestaciones en dichos ordenamientos.

INVALIDEZ.

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

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

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

Este concepto de invalidez tiene importancia, para la ley del seguro social y la ley del trabajo, por que sólo al trabajador que este asegurado, y justifique el pago de ciento cincuenta semanas de cotización y además reunan las características de los artículos enunciados, podrá solicitar la conseción de una pensión de invalidez al Instituto Mexicano del Seguro Social.

CESANTIA.

La ley del seguro social, no define ni determina lo que se debe de entender por cesantía, por lo que es necesario recurrir a la ley federal del trabajo en vigor, la que en el capítulo relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo, la define con otra palabra ue es: Rescisión, pues en su artículo 46 precisa que el trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad" (5). Y en el artículo siguiente, se indican las causales de rescisión de las relaciones del

trabajo sin responsabilidad para el patrón enunciada en el capítulo anterior. La ley del seguro social nadas en su artículo 72, fija los requisitos para la pensión de vejez a los 60 años debiendo tener 500 cotizaciones semanales para poder pedirla. Por tales causas puede decirse que la ley del seguro social es complementaria de la ley federal del trabajo.

MUERTE.

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

Pensión de Viudez: Al respecto esta ley dice en su artículo 78 que sólo tendrá derecho a ella la esposa del asegurado fallecido que disfrutaba de una pensión de invalidez, de vejez o de cesantía, o que al fallecer hubiere justificado el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales y en caso de falta de esposa, tendrá derecho a esta pensión la mujer con el que el asegurado vivió, como si fuera su marido durante los cinco años anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos, pero si el trabajador tuvo varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a esta pensión; esta pensión será equivalente al 50 % de las pensiones antes señaladas que son la de invalidez, vejez o cesantía.

Pensión de Orfandad: En relación a esta la ley citada en su artículo 81 expresa que cada uno de los hijos menores de 16

años gozará cuando muera el padre o la madre asegurados si estos disfrutaban ya de las pensiones antes mencionadas o no estando en ese caso, hubieran justificado el pago al instituto de 150 cotizaciones como mínimo, esta pensión equivaldrá al 20% de la pensión de invalidez, vejez o cesantía que el asegurado gozaba al fallecer, tanto la ley federal del trabajo en vigor, como la anterior, tratan la muerte del trabajador como una de las causas de terminación de la relación de trabajo, pero además, si la muerte del trabajador es por consecuencia de un riesgo de trabajo, la ley fija para el patrón la obligación de indemnizar con dos meses de salario por conceptos de gastos de funeral, y la indemnización de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario. En consecuencia cabe indicar que las dos leyes convinan sus prestaciones, la del seguro social y la ley federal del trabajo, prestaciones a favor de los beneficiarios del trabajador finado, lo cual es resultado de la tendencia de los legisladores de impartir justicia al elaborar estas leyes así como sus reglamentos.

2.2 Jubilación.

Una de las prestaciones más importantes que se han logrado en materia de seguridad social es la jubilación, prestación dada por la ley del seguro social y por la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, no otorgándola así nuestra ley federal de trabajo, pues la única prestación parecida a la jubilación es la prima de antigüedad, prestación a la cual se dedica este estudio, su semejanza no es

por la pensión que se da sino por el derecho que protege, que es adquirir por medio del trabajo a través del transcurso de los años un derecho de antigüedad.

Por jubilación se debe entender una especie de renta, es una acción de jubilar, ahora bien, jubilar es eximir del servicio a un empleado o funcionario por motivo de ancianidad o enfermedad (6), una vez entendida se analizará la ley del seguro social en sus artículos relativos a la pensión de vejez la que puede estimarse como equivalente a la jubilación de acuerdo a la definición antes indicada, es una renta o pensión a un empleado, por motivo de llegar a determinada edad que según esta ley es de 65 años de edad.

En su artículo 71 dice: "Tendrá derecho a recibir la pensión de vejez sin necesidad de probar la invalidez para el trabajo, el asegurado que habiendo cumplido 65 años de edad justifique el pago al instituto de un mínimo de 500 cotizaciones semanales. (7)

En su artículo 62 da otra situación para tener derecho a esta pensión consistente en que el asegurado haya cumplido 60 años y quede privado de trabajos reenumerados para gozar de ese derecho, deberá justificar el pago al instituto del seguro social de 500 cotizaciones semanales; o sea en el primer caso se puede gozar de esta pensión a los 65 años aunque se tenga trabajo, y en el segundo caso se gozará a los 60 años, cuando se pierda el trabajo y en ambos se justifique el pago al instituto de un mínimo de 500 cotizaciones semanales. Para la fijación de

esta pensión se toma en cuenta el salario diario que percibió el trabajador durante sus 250 últimas semanas cotizadas y en caso que no llegara a las 250 se tomarán las ultimas semanas cualquiera que sea su número (8), no pudiendo ser esta pensión de vejez inferior a \$450.00 mensuales, esta pensión según el artículo 66 que la letra dice: "El pago de pensión de invalidez, vejez o sesantía, se suspenderá durante el tiempo que el asegurado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del seguro social, sin embargo cuando el pensionado regrese a un trabajo sujeto al régimen del seguro social obligatorio y la suma de su pensión y su salario no sea mayor al que perciba al pensionarse, no regirá la suspensión del párrafo primero de este precepto.

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

Como se desprende de este artículo, un pensionado no podrá trabajar en otra empresa sujeta al seguro social, porque si su salario fuera más alto su pensión se reduce. El derecho de la pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos enunciados anteriormente y serán desde la fecha de presentación de la solicitud del asegurado o desde el día que fue dado de alta en su trabajo".

Igualmente la ley del seguro social establece que para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte se obtendrán de las

cuotas que estan obligados a cubrir los patrones y los obreros y de la contribución que corresponde al estado (9) y que serán estas últimas contribuciones entregadas por el estado bimestralmente y consistirá en el 20 % del total de las cuotas que corresponda pagar a los patrones, esta aportación del estado será equivalente a la sexta parte de la estimación que presente el instituto para el año siguiente a la secretaría de hacienda y crédito público en el mes de julio de cada ejercicio, formulándose el ajuste definitivo en el mes de enero del año siguiente. (9)

La ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, indica el principio de este inciso, es la segunda ley que da un derecho por los años trabajados aunque esta con otro nombre, que es la jubilación.

Así en su artículo 3o. determinan como obligatorias las prestaciones de jubilación y el seguro de vejez (10), prestaciones que se aplican a trabajadores del servicio civil de la federación, del Departamento del Distrito Federal y de los territorios federales, a los que trabajan en organismos públicos incorporados al régimen del ejecutivo, a los pensionistas de estas instituciones nombradas anteriormente, a los familiares derecho-habiente y a las entidades y organismos públicos. (10)

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

Para cualquiera de estos dos derechos "El instituto deberá

resolver la solicitud de pensiones en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha en que quede integrado el expediente. Dentro de los 15 días inmediatos siguientes, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público revisará y resolverá en definitiva".

(10)

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

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

La Jubilación consiste en que el instituto pague una cantidad equivalente al 100 % del sueldo regulador y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja. El sueldo regulador es el promedio de los sueldos que haya disfrutado en los últimos cinco años anteriores a la fecha del acuerdo por el que se conceda la jubilación o la pensión de vejez.

Para tener derecho a la pensión por vejez, el trabajador deberá cumplir 55 años de edad y 15 años de servicios, como mínimo contribuyendo en igual tiempo al instituto. Para computar los años de servicio, sólo se tomará en cuenta uno solo de los empleos que hubiere desempeñado el trabajador y cuando el computo tenga una fracción de más de seis meses de servicio se considerará como un año completo.

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

La ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado da un tabulador para fijar el monto de la tabulación por vejez, que una vez cumplido con los requisitos establecidos fluctúan de esta manera:

15 años de servicios	40%
16 años de servicios	42.5%
17 años de servicios	45%
18 años de servicios	47.5%
19 años de servicios	50%
20 años de servicios	52%
21 años de servicios	55%
22 años de servicios	60%

23 años de servicios	65%
24 años de servicios	70%
25 años de servicios	75%
26 años de servicio	80%
27 años de servicio	85%
28 años de servicio	90%
29 años de servicio	95% (11)

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

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

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

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

trabajados. Según la tesis del Maestro Lic. Alfonso Guzmán Neyra la jubilación es un derecho extralegal, pues no se encuentra consagrado en la legislación del trabajo, se trata de un derecho de origen contractual o que deriva de la voluntad unilateral del patrón en favor de sus trabajadores. (12)

2.3. Participación de las Utilidades.

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

Este derecho tuvo su origen en Francia, debido a una iniciativa de un industrial de apellido Lecraire en el año de 1824, encontrando oposición de los demás empresarios. (13)

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

Lo que se conoce hoy con el mismo nombre pero en las sociedades mercantiles que pueden emitir acciones de trabajo, para darlas a sus trabajadores y con estas participan como socios en las utilidades de las sociedades, debiéndose en los estatutos de la sociedad pactarse que los obreros tendrán derecho a una participación en las utilidades de la sociedad, y los trabajadores que presten sus servicios en las negociaciones

propiedad de la sociedad y además que los trabajadores que presten sus servicios se organicen como sociedad mercantil cooperativa de mano de obra; una vez satisfecho estos requisitos se entrega a la sociedad mercantil de mano de obra el número de acciones que representa el tanto por ciento que en las utilidades habrán de percibir los trabajadores. (14)

Adam Smith, en cuya época la separación de una empresa no existía prácticamente, por lo tanto la utilidad era aquel ingreso compuesto de todos aquellos elementos compuestos obtenidos por el empresario en su calidad de dueño de una empresa, Adam Smith consideró que el beneficio es simplemente lo que ha de obtener el empresario que arriesga un capital en la aventura de la producción una vez que ha liquidado las materias primas y los salarios de los trabajadores. (14) Ahora bien, analizando a Carlos Marx este nos dice: Las utilidades representan una porción no retribuida del trabajadora por que para él no existe mas que un factor de la producción que es el trabajo, es decir para Marx no se trata de haber participado al obrero de las utilidades si no que debe apropiarselas íntegramente puesto que son el fruto de su trabajo y por lo tanto procede una confiscación general de las fortunas así logradas. También Marx analiza a la participación de utilidades desde el punto de vista político y dice: "Es solo un medio para anular o disminuir la lucha de clases, es decir es un avance social. (15)

Pasando a nuestra Ley Federal del Trabajo notamos que

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

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

La participación de utilidades se ajustarán a las siguientes normas: Los directores administrativos y generales no participarán en las utilidades, los trabajadores de confianza si participarán pero para fijar la parte que les corresponde, con su salario se equiparará al salario del trabajador de mas alto sueldo mas el 20%. Los trabajadores domésticos no participarán en las utilidades, los trabajadores eventuales tendran derecho a participar siempre y cuando hayan laborado por lo menos 60 dias, el reparto debera efectuarse dentro de los 60 dias de haber hecho la declaración del ejercicio fiscal. (16)

Los trabajadores al participar en las utilidades no los

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

Para el pago del reparto de utilidades se efectuará dentro de los 60 dias siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean repartibles se acumularan a las utilidades del año siguiente, ahora bien, el procedimiento para repartir las utilidades se sujeta al siguiente sistema: primeramente se reparte el 50% entre los trabajadores tomando en consideración el número de dias trabajados efectivamente del año, y el otro 50% se reparte entre los trabajadores tomando en cuenta los salarios que percibió cada uno por sutrabajo durante el año.

Para los efectos del reparto de utilidades se entiende pr salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria no considerándose las gratificaciones, percepciones etc. La ley exceptúa a algunas empresas de pagar el reparto de utilidades como son:

- 1.- Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.

- 2.- Empresas de nueva creación dedicadas a un producto

nuevo.

3.- Empresas dedicadas a industrias extractivas durante el período de explotación, pero además la ley marca otros que están definitivamente exceptuados de pagar el reparto de utilidades como son: a) Instituciones de asistencia privada que estén reconocidas por la ley.

b) El Instituto Mexicano del Seguro Social.

c) Instituciones descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencia, y

d) Las empresas que tengan un capital menor al que fije la secretaría del trabajo.

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

SEGUNDO CAPITULO

NOTAS

- (1) Miguel del Toro Gisbert, Pequeño Larousse Ilustrado, pag. 447 evolución editorial Larousse, 1975, Rue Montparnasse.
- (2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, artículo 123 fracción XXIX.
- (3) Diario Oficial del 10 de abril de 1970 Ley Federal del Trabajo Art.474 y 475.
- (4) Diario Oficial del 19 de enero de 1943, Ley del Seguro Social art 68 reformado por decreto del 29 de diciembre de 1956.
- (5) Diario Oficial del 10 de abril de 1970, Ley Federal del Trabajo art. 46.
- (6) Miguel del Toro Gisbert.- Pequeño Larousse Ilustrado pag 603 Editorial Larousse 17, Rue Du Mont Parnasse, Paris 1970
- (7) Diario Oficial del 19 de enero de 1943, Ley del seguro Social, art, 71 reformado por decreto del 3 de febrero de 1949..-
- (8) Mismo Diario Oficial, art. 74, art, 76 reformado por decreto del 29 de diciembre de 1956.
- (9) Mismo Diario Oficial art, 88, reformado por decreto del 29 de diciembre de 1956.
- (10) Diario Oficial del 30 de diciembre de 1959 corregida según fe de erratas publicada en el Diario Oficial el día 13 de enero de 1960, art. 3o fracciones X y XI y art. 1o,
- (11) Mismo Diario Oficial y misma ley art. 81 y art. 77.
- (12) Ma. Cristina Samoran de T..-Selección de ejecutorias de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación en la materia laboral tomo III pag 2-3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- (13) Mario de la Cueva.-Derecho Mexicano del Trabajo.- tomo I pag. 686, I pág. 678I pag. 67B II pag.679 inciso I ditorial Porrúa S.A. MEXICO 1966.
- (14) Rene Gonnard.- Historia de las Doctrinas económicas.-pag 262 capitulo II, David Hume y Adam Smith pag. 447 capitulo VIII Marx y el Marxismo, fracción 3a Aguilar, S.A. de ediciones Juan Bravo, 38 Madrid España.
- (15) Mismo autor y mismo libro, pag. 269 capitulo II
- (16) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo reformada art. 66 , art. 127 pag. 72, art. 131 pag.73.- Editorial, Porrúa. S.A. México 1973.

CAPITULO III

Las Prestaciones Laborables en el Derecho Extranjero.

Al realizar un trabajo de estudio, en el cual se analiza punto por punto el tema de estudio, también se debe recurrir y en este caso, comparamos la prima de antigüedad con otros tipos de prestaciones similares o parecidas en el derecho de otros países.

3.1. Derecho Alemán,

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

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

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

La libre iniciativa económica del individuo a la que solamente ponen límites las indicaciones y referencias del

mercado podrá desarrollar el indiciduo mas independientemente cuando menos se le coarta, por medio de convenios reestructurales entre los diversos elementos que integran el mercado, habrá competencia que a su vez es el factor ordenador sobre el mercado, el sentido y el volumen de las inversiones, la producción, el consumo y el empleo estarán determinados por salarios convenidos por sindicatos y asociaciones patronales, entonces una protección del trabajador que es la base de esa economía de mercado, es indispensable y aunque Alemania no trate su derecho ninguna prestación igual a la dada por nuestro derecho al otorgar la prima de antigüedad si hay un subsidio de vejez, el ramo de agricultura lo esbozamos en este trabajo por si se pudiera aplicar en nuestro derecho para proteger a esa clase trabajadora que forman los agricultores en México, clase protegida y a la cual a pesar de buscar formas de protección por ella no se ha encontrado una efectiva.

Susidio de Vejez a los Agricultores.

En la Agricultura dela República Federal de Alemania predomina el tipo de explotación pequeña, el fundamento jurídico del subsidio de vejez para los campesinos independientes es la ley del mismo nombre del 27 de julio de 1957 (2)

Esta Ley ampara a empresarios cuya explotación agrícola constituye independientemente de la persona del propietario, una base de existencia. Esta base es una cuantía mínima. la necesidad de trabajo del empresario alcanza una cuantía mínima que determinara en virtud de circunstancias locales o

regionales, la caja agricola de vejez, esta cuantía mínima fluctúa entre 3000 y 5000 marcos. Todo empresario agricola esta obligado a aportar su cuota para el subsidio agricola de vejez, las prestaciones a los empreários se conceden en dos formas, la primera consiste en un subsidio anticipado de vejez por incapacidad para todo trabajo y un subsidio normal de vejez para cuando se han cumplido los 65 años de edad.

Para el primero es condición indispensable que el empresario haya abonado cuotas a la caja agricola de vejez, durante 60 meses como mínimo, estas cuotas pueden ser obligatorias si bien que el empresario las abone voluntariamente despues de haber cumplido con la obligación. Este subsidio no se concede mas que cuando el empresario esta incapacitado para toda clase de trabajo o sea, que por "sesión se entiende todo negocio jurídico que tenga como consecuencia la pérdida de la condición del empresario tal como ocurre por ejemplo, con la sesión contractual de la granja, venta o arrendamiento". (3)

En el segundo caso o sea en el subsidio de vejez por haber cumplido 65 años de edad, debe de haber abonado el empresario a la caja agricola de vejez cuotas durante un período mínimo de 80 meses ya sea un período obligatorio o una prolongación de este pago voluntariamente, además como el nombre de que esta prestación indica, debe el trabajador cumplir 65 años de edad.

Independientemente de estos dos requisitos es necesario que la empresa haya sido cedida al haber cumplido el trabajador

los 50 años, para el caso de que muera el empresario agrícola, también el derecho Alemán les da el derecho a los viudos o viudas que no sean empresarios agrícolas teniendo que comprometerse a la muerte del empresario agrícola bien a no hacerse cargo de la explotación o a cederla en caso de que la haya llevado durante algún tiempo aunque también se les puede dar un subsidio de vejez anticipado a la viuda o viudo incapacitado para cualquier trabajo con el único requisito de que el empresario fallecido haya abonado como mínimo a la caja agrícola de vejez cuotas durante 60 meses incluyendo las cuotas que fueron hechas efectivas por la viuda o el viudo después de la muerte del empresario, cuando el empresario agrícola fallecido haya percibido ya subsidio de vejez, la viuda o el viudo percibirán subsidios de vejez sin importar su edad ni su capacidad para poder desarrollar una actividad lucrativa, con solo una limitación que el matrimonio con el empresario agrícola fallecido, deberá haberse celebrado antes de que este hubiese cumplido los 65 años de edad.

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

El subsidio de vejez cuando se han cumplido los requisitos establecidos anteriormente consistirá en el pago de 60 marcos mensuales, cuando este casado y de cuarenta cuando no lo este, el subsidio de vejez de la viuda y del viudo haciendo igualmente a 40 marcos mensuales pero durante los tres primeros meses de la muerte del empresario, al viudo o viuda que le haya sobrevivido se le da un subsidio de vejez de 60 marcos mensuales. Los fondos para la financiación del subsidio de vejez, así como de los gastos de administración consiguientes son allegados mediante el pago de cuotas y la concesión de recursos federales la cuota asciende a doce marcos mensuales por beneficiario sin importar el número de empresas que explote este. Las cajas agrícolas de vejez están supervisadas por las autoridades regionales competentes y en algunos del Instituto Federal de Seguros, además de que estas cajas son miembros de la Asociación Federal de Cajas Agrícolas de vejez la cual es una corporación de derecho público.

Alemania está cruzada por la frontera de alambradas que tiene una importancia especialísima en el terreno social; a ambos lados de esta frontera viven personas adscritas a la misma historia, cultura y mentalidad, del mismo carácter, aptitudes idénticas y condiciones de vida generales similares, pero en los territorios Alemanes separados, se han desarrollado dos ordenamientos sociales muy diferentes: El occidental libre en la República Federal de Alemania y el Totalitario comunista del área de dominio soviético; entonces es de considerarse el

derecho de Alemania Central o comunista en la rama que tratamos de la República Federal de Alemania, encontramos que: El sistema imperante en Alemania central se basa a su mayor parte en el planteamiento ya superado se espera próxima una codificación de la legislación sobre la seguridad social de obreros y empleados; pero encontramos que en Alemania Central al individuo que ha trabajado toda su vida le dan una pensión del 50% de los ingresos medios y en Alemania Federal puede ser hasta un 75%.

En concepto de prestaciones se han previsto pensiones de invalidez, vejez, desaparición y de superstites, suplementos por hijos subsidio de asistencia y de invidencia como de sepelio respecto a los de invalidez, los otorgan al tener el trabajador una disminución mínima de la capacidad de trabajo de un 66 2/3% los de vejez a los asegurados que han cumplido 60, si bien a condición de que el solicitante haya estado asegurado desde la primera afiliación hasta que se produce la contingencia asegurada 2/3 partes del tiempo, o como mínimo cinco años en caso de las pensiones de invalidez y 15 en la vejez.

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

En las pensiones de superstites que en el caso de las viudas y viudos asciende al 50% de la pensión del fallecido además de un subsidio de sepelio que oscila entre 100 y 40 marcos.

3.2. Derecho Francés.

Partiendo desde el punto de vista que el derecho francés nos ha dado la mayoría de las bases para el derecho en general, es necesario tratar de comparar la prima de antigüedad si es que existe en su derecho o si no alguna prestación similar que proteja la antigüedad, encontramos que existen regímenes de seguros de vejez, para ayudar a los viejos, estos regímenes se les puede resumir así:

a) Pensiones y rentas de seguros de la vejez bajo reserva que las condiciones generales determinadas por las leyes sean cumplidas.

b) La concesión a los viejos trabajadores asalariados cuando los interesados no cumplen esas condiciones cumpliendo con los pagos requeridos al seguro.

Para los que no son asalariados:

a) Diversos regímenes de jubilación que fijan las reglas generales por la obertura del derecho a las concesiones de pensiones.

b) Las concesiones mínimas para aquellos que no puedan pretender a la concesión de pensión.

Para todas las personas de edad avanzada, asalariados o no pensionados o no, hay dos concesiones: La concesión especial y la suplementaria del fondo de solidaridad, la protección de la vejez reposa así particularmente sobre la idea de una solidaridad nacional en cuanto a los ancianos trabajadores. (5)
El seguro de vejez de los asalariados forma parte de los seguros

sociales. Para esta pensión debe tener el beneficiario 65 años cumplidos o sesenta en caso de ineptitud, y además haber pagado durante 30 años sus cuotas del seguro social; una vez llenando el trabajador estos requisitos se toma en cuenta el salario medio de los 10 últimos años que sirve de base para calcular la pensión, este cálculo es un término medio de los salarios percibidos por el interesado en el transcurso de los 10 últimos años que procedan, ya sea a la demanda del trabajador después de que cumpla 60 años de vida, o antes de esta edad o sea el interesado tendrá que escoger cual le conviene más, podría demandar a los 63 años y su promedio se haría a partir de sus 53 años hasta los 63 en que demanda aunque estos promedios para las pensiones son multiplicados por un coeficiente sera de revalorización que fija el seguro social anualmente por la depreciación de la moneda en ese mismo lapso.

:La pensión a partir de los 60 años es equivalente al 20% del salario medio, el asegurado tiene sin embargo ventajas al demandar la liquidación de su pensión más allá de esta edad, puesto que la tasa de interés anual aumenta del 1% por trimestre mas alla de los 60 años, a los 62 será del 28%, a los 63 años y 6 meses de vida del 34% sin límite de edad para este aumento, cuando un asegurado o jubilado tenga la necesidad de la ayuda o de una tercera persona para proceder a los actos elementales de la vida tiene derecho a un aumento de pensión igual al 40 % de su pensión; en lugar de obtener una pensión de vejez el trabajador a los 65 años puede obtener una renta de vejez con

haber cubierto cuotas al seguro social por lo menos 5 años sin llegar a 15 por que si no sería mejor pedir pensión , si el trabajador no llega a los cinco años de pagar cuotas al seguro solo tiene derecho al reembolso de las cuotas pagadas .

Si el trabajador no llega a los cinco años de pagar cuotas al seguro, solo tiene derecho al reembolso de las cuotas pagadas; para el cálculo de esta renta es necesario sumar el conjunto de pagos, y la renta es igual al 10% de esta suma, estas rentas también igual que la pensión son revaloradas cada año. (6)

Estas prestaciones son necesarias tratarlas, ya que al hacer una comparación al derecho extranjero, y en este caso al francés, no se encuentra una igual, y si la prima de antigüedad defiende precisamente la antigüedad, esta en relación directa con la vejez del trabajador, pero a pesar de que no da la prima de antigüedad, encontramos que da otras prestaciones sumamente importantes, y que sería un beneficio muy grande para nuestros trabajadores el aplicar en México, el sistema francés de prestaciones por desempleo mal económico y social que tenía Francia, y lo atacó con un sistema de ayuda y colocación al desempleado (7), cosa que hasta la fecha no tiene México en su legislación social o laboral y que es un lastre que trae desde hace muchos años, y sería bueno si no copiar, tomar de base la legislación francesa.

3.3. Derecho Norteamericano.

Al tratar este inciso será específicamente el de Estados Unidos de Norteamérica, ya que hasta la fecha es uno de los países más adelantados, más industrializados, y por ende, ha tenido muchos más problemas que resolver a la población trabajadora, y los ha resuelto en parte y por tanto en un país del cual el estudio de las prestaciones que otorgara a sus trabajadores puede hasta cierto punto de vista, en una aplicación práctica en nuestro medio laboral, venir a mejorar las condiciones del trabajo mexicano.

En el derecho norteamericano en realidad no existe ninguna prestación similar a nuestra prima de antigüedad, pero al contrario ataca el problema del desempleo por vejez con planes de retiro, ya que en 1950 existían aproximadamente 13 mil planes de pensión privada, o sea, existentes en diversos negocios norteamericanos (8); un plan efectivo de pensión es el retiro sistemático de empleados incapaces de desempeñar sus deberes eficientemente, por vejez o enfermedad, cuando los empleados llegan a la etapa de ser jubilados, el patrón tiene tres alternativas:

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

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

crítica de las demás firmas.

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

Entonces la tercera es la mejor, y ha sido adoptada por miles de compañías antiguas y bien administradas.

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

En 1935 las compañías que tenían planes de retiro lo suprimieron y se apoyaron en el seguro social consistente en el empleado que cumpla 65 años con un promedio de 3,600 dólares, trabajando treinta años en un empleo, recibirán un monto primario de seguro de aproximadamente 27 % de su salario promedio.

El beneficio del seguro social para un empleado que gana un salario promedio de 10,000 dólares anuales, sería menos del 10% de su compensación promedio anual (9), entonces las compañías decidieron ayudar al trabajador con planes complementarios protegiendo los siguientes puntos.

- 1.- Oportunidad para mejorar y compensar por cumplimiento.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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

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

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

Entonces los planes de pensión privadas son suplementos del seguro social funcionando por medio de concesiones de jubilación y adecuados para todos los empleados y ayudar a los beneficios del seguro social, para que los empleados, ganen una justa proporción uniforme a los ingresos que recibirán antes del retiro.

Planes de pensiones privadas pueden ser proporcionados también para casos de invalidez total y permanente; estos beneficios no son proporcionados en el acta del Seguro Social de 1950. (10)

Un plan de jubilación deberá contener los siguientes puntos:

- 1.- Los requerimientos para la membresía.

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

Estos planes varían en su forma mas no en su fondo. Es elemental que en México se proteja más al trabajador al llegar a la edad de 65 años, requerida para su jubilación, ya que esta solo esta protegida por el Seguro Social y existe en la actualidad en algunos contratos colectivos como el de Ferrocarriles Nacionales de México.

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

TERCER CAPITULO

N O T A S

- (1) Dr. herbert Knolle, Ministerial Dirigent, Dirigent, los asalariados y la economía social del mercado, pag. 4 inciso B, edición la Política Social en Alemania, Publicada del Ministerio Federal del Trabajo y Orden Social, No 47.
- (2) Dr. Detlev Zollner y Oberregierungsrat.- subsidio de vejez de los agricultores pag 3 , publicación del ministerio federal del trabajo y orden social No 35 de la publicación " La política social en Alemania.
- (3) Mismo autor y misma publicación pag. 3 inciso C.
- 4) Lic. Siegfried Manpel y Dr. Karl Hauch, "la Política Social en Alemania Central, pag 88 y 89, publicación del Ministerio Federal del Trabajo y orden social No 48 edición "La Política social en Alemania".
- (5) Jacques Doublet.- Securite Sociale, pag. 179 "THEMIS" presses Universitaires de france,1967.
- (6) Mismo Texto pag. 185.
- (7) Embajada de Francia.- El sistema francés de prestaciones por desempleo, Boletin No E 553 de enero de 1966.
- (8) Jay. V. Strong.-Employee Benefit Plans in operation.- pag 1, Chapter 1, BNA.
- (9) Mismo texto pag. 3
- (10) Mismo texto pag. 10.

CAPITULO IV.

La Prima de Antigüedad en el Derecho Mexicano.

4.1 Concepto:

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

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

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

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

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

entender como premio.

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

4.2. Fundamento Constitucional.

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

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

(2)

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

4.3. Fundamento Socio-Económico.

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

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

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

antigüedad.

Desde el punto de vista económico, vemos que este debe fundamentarse en una repartición mejor de la riqueza existente en el país quitando un poco a una mano y otorgándolas a otras, trayendo como beneficio que el trabajador tenga un alcance mayor por medio de un salario, pero esto opera como un beneficio al trabajador al momento de separarse o ser separado de su empleo, esto quiere decir que es un beneficio último otorgado por la ley al trabajador, que aumenta su capacidad en determinado momento, aunque después por la falta de mercado para su trabajo pase a ser un elemento negativo a la sociedad en la cual vive, debido a esto, a la falta que hay en la actualidad en México de fuentes de trabajo suficientes para tener a toda la mano de obra ocupada, entonces lógico es pensar que los jóvenes y los más capacitados son los que logran esas plazas de trabajo dejando a los viejos y menos capacitados marginados de estos trabajos.

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

trabajo.

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

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

4.4. La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.

Tiene su origen a raíz de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, y en su exposición de motivos así como en los dictámenes de la lectura de la iniciativa de la ley en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores, saliendo publicada en el Diario Oficial el 10. de abril de 1970.

Debemos aclarar que en la iniciativa de Ley estaba incluido el artículo 162, pero no el 5o. transitorio, entonces la

exposición de motivos se refiere nadamas al primero anunciado. Esta exposición señala que: La prima de antigüedad es una práctica adoptada de diversos contratos colectivos ya que constituye una aspiración legítima de los trabajadores, la permanencia de la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se da el nombre de prima de antigüedad que debea ser pagado a razón de 12 días de salario por cada año de servicios cuando el trabajador se retire voluntariamente o sea separado con causa justificada, aunque señala que cuando es retiro voluntario se les pagará solo si tiene 15 años de servicios para evitar la deserción de los trabajadores. Señala que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto al que corresponde a las prestaciones de la seguridad social ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que estan expuestos los hombres, riesgos que son naturales como: la invalidez o las relaciones con el trabajo. La prima de antigüedad es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, en ella no entra la idea del riesgo, la equiparán en esta exposición el fondo del ahorro. (3)

En el dictamen de primera lectura de la iniciativa de la ley ante la Cámara de Diputados el 30 de Octubre de 1969, el C. Secretario Sojo Anaya Andrés dirigiendose a la Asamblea dijo: Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5o transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el articulo 162 que ha sido elaborado por las comisiones, las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad solo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se

pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa se le daría efecto retroactivo a esta ley, sin embargo se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad que no procedería por la razón expuesta si se da a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación. (4)

Aquí es el momento del nacimiento del artículo 50, transitorio ya que no estaba en la iniciativa de ley luego nadamas incluyeron este artículo en su proyecto de decreto de la Ley Federal del Trabajo ya como artículo 50, transitorio exactamente en los términos en que esta ya en nuestra ley, pero no fueron discutidos por la asamblea, en ninguna de las fechas en que se reunieron para discutir esta iniciativa, de la ley federal del trabajo, pasándolo luego a la cámara de senadores el martes 18 de noviembre de 1969, devolviéndola esta aprobada por 120 votos

Entonces vemos que el artículo 162 en realidad venía con la iniciativa de la ley originada por , los alcances de algunos contratos colectivos de los cuales fue tomada para incluirlo en dicha iniciativa, pero el artículo 50, transitorio nació de la cámara de diputados, por voz de su secretario, aunque creo que motivada por la fuerza patronal ya que esta vino a cambiar el significado del artículo 162 dándole más defensa al patrón al momento de tener que otorgar esta prestación ya que puede preveerlo y formar un sistema contable para que al momento que se separe de la empresa el trabajador, la empresa no sufra mayor perjuicio para su interés.

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

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce dias de salario, por cada año de servicio.

II. Para determinar el monto del salario, se estara a lo dispuesto por los articulos 485 y 496.

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

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

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede al 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagara a los que primeramente se retiren y

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

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

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

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

Artículo 50. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa a la que entra en vigor esta ley se observarán las normas siguientes:

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

2. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a la que se refiere la fracción anterior tendrá derecho a que se le pague 24 días de salario.

3. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les pague 36 días de salario.

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

5. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta ley. (6)

4.5. Análisis del Artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

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

Nuestra ley no define al trabajador de planta, pero en su artículo 35 se refiere a las relaciones de trabajo que pueden ser para obra o tiempo determinado, o a falta de estipulaciones

expresas la relación será por tiempo indeterminado, este último es el contrato típico por lo que son excepción los contratos por tiempo fijo o para obra determinada, a estos trabajadores se les denomina eventuales y pueden ser solamente cuando lo exija la naturaleza del mismo trabajo que vayan a desempeñar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los casos previstos por nuestra ley.

Pero porque esta ley otorga la prima de antigüedad a los trabajadores de planta nadamas, y porque excluye al trabajador eventual.

El Lic. Luis Guzmán de Alba en una conferencia sostenida por él, llevo a la conclusión que los trabajadores de planta son aquellos trabajadores permanentes, que no caen dentro de la definición de los de confianza. (7) En lo personal, mi opinión es que no tiene que ver la calidad del trabajador, sino la permanencia y la estabilidad en el trabajo.

Asi mismo el Lic. Mario de la Cueva, en un artículo publicado el 29 de septiembre de 1970 en el periódico El Excelsior, define al trabajador de planta como "aquel que desempeña en forma permanente a los largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada, los trabajadores cuyo conjunto constituya la actividad normal de la empresa o establecimiento", definición muy acertada y con la cual me inclino mas para entender lo que es el trabajador de planta.

Una vez entendido lo que es el trabajador de planta se podría llegar a la conclusión de que la prima de antigüedad no se le pagaría al trabajador de confianza ni a un eventual.

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

Posteriormente describe la prima de antigüedad como "El importe de doce días de salario por cada año de servicio". Luego remite este a los artículos 485 y 486 que dicen:

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

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

Con respecto a estos dos artículos, los maestros Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera nos dicen: "Tal como esta redactado el artículo que se comenta no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo

salarios máximos el doble de salario mínimo y de cincuenta pesos diarios a manera de topes para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgo de trabajo contrariando así al espíritu y los textos del artículo 123 de la carta magna, que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores. (8)

Analizando esta disposición, porque señala doce días como pago por año trabajado, y esto equivale a un pago de un día por mes trabajado, si esto es así, por que no señalan de este modo y evitan muchos problemas en su aplicación, ya que por ejemplo, un trabajador que al salirse tuviera una antigüedad de cuatro años y tres meses le correspondería por ser 51 meses, un pago de 51 días por este concepto, entonces si estaría bien especificada esta prestación y por lo tanto se podría aplicar mejor dando al trabajador lo justo. Para este pago equivalente a doce días por año tenemos que atender al principio de la equidad que es en su idea más general la idea de la justicia no encerrada dentro de los límites del derecho positivo, la equidad es fuente de derecho en una interpretación de las normas jurídicas que permite llegar a una aplicación de la regla general y abstracta al caso concreto. El artículo 17 de nuestra ley señala que debe tomarse la equidad cuando no hay disposición expresa. Por lo que la prima de antigüedad por equidad debe pagarse a razón de un día de sueldo por mes trabajado, al llegar el trabajador a adquirir ese derecho y para evitar un mal pago, ya sea de más días o de menos para el trabajador, siempre y cuando lógicamente tenga más del primer año de servicio, ya que esto se empieza a

contar desde que se cumple el primer año de trabajo.

A continuación el artículo 162 de referencia establece que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos, así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Vemos que la permanencia de la empresa debe ser fuente de ingreso anual, al que se da por nombre "Prima de Antigüedad", cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicio. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado por causa injustificada, sin embargo en los casos de retiro voluntario se estableció una modalidad: Consiste en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de 15 años de servicio, modalidad tendiente a evitar la deserción de los trabajadores, fenómeno que al efectuar una empresa afecta a la economía del país, y la del propio trabajador.

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

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

Pero al contrario de una empresa grande y por consecuencia de muchos trabajadores si es aplicable esta medida, ya que evita que el trabajador por percibir esta prima de antigüedad se saliera, trayendo como consecuencia un desempleo que por ser de gran escala afecta al país en un momento determinado, pues este empleo lo tendría que satisfacer el gobierno mexicano creando más y nuevas fuentes de trabajo. En el caso de empresa grande podría darse el caso de que los que se salieran fueran de la misma categoría, digamos que tuvieran el sueldo mínimo, entonces nada más se les pagaría el 10% de estos y al siguiente otro 10% y así sucesivamente, como vemos esta medida para la empresa es buena, pero a los trabajadores los perjudica, ya que tendrían que esperar el tiempo necesario para que les sea pagada la prima de antigüedad. El artículo 162 trata otro caso, consistente en la muerte del trabajador; cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 que dice:

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

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

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

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

5. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores será el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Y para terminar este artículo señala que la prestación a la que se refiere se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

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

La fracción VI nos dice que la prima de antigüedad se

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

4.6. Análisis del artículo 50 transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El artículo 50 transitorio de la ley federal del trabajo versa sobre el pago del tema que nos ocupa y en relación al artículo 162 anteriormente comentado, pero a la vez al analizarlo vemos contraposición entre ellos ya que para empezar el artículo 162 se refiere a los trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio, y el artículo al cual dedicamos este inciso se refiere a los casos en que los trabajadores tengan una antigüedad diferente, menor de 10 años, de 10 a 20 años y mas de 20 años. En su párrafo marcado en el número uno señala que cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de 10 años y que se separe voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrá el derecho a que se le paguen doce días de salario. En este párrafo encontramos estas características: una antigüedad menor de 10 años, que se separen voluntariamente dentro del primer año en vigor de esta ley y un pago de doce días de salario, se entiende primero que otorga un pago sin tener quince años de servicio, y fija un término de vigencia de un año para salirse

voluntariamente y recibir ese pago; aquí no se señala que por cada año se pagarán doce días, ya que es un sólo pago de 12 días según este artículo, este término ya paso quedando sin valor su contenido, pero a su vez no se puede saber el daño que causó durante su vigencia; implica además la cuestión esbozada la contextura misma de la economía del trabajador, que al lograr una antigüedad en un trabajo con menos de diez años de servicio, limite este pago al decirnos que se pagará dentro del primer año de vigencia de la ley,.

Ahora bien, la prima de antigüedad en el caso de muerte del trabajador es una indemnización o un derecho? para llegar a saber tenemos que entender bien en que consiste cada uno de ellos, por que la muerte del trabajador para la prima de antigüedad no tiene que ser forzosamente originada por el trabajo o en el mismo, pero en cambio hay artículos expesos de la ley como son los artículos 500, 501 y 502, en que sí tiene que ser ésta muerte del trabajador originada por el trabajo que desempeñaba y fija un pago de dos meses de salario por conceptos de gastos funerarios y un pago de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario.

La indemnización viene siendo en este caso la muerte, un derecho que se adquiere precisamente al morir el trabajador, y que sirve a los deudos del trabajador que se queden sin los ingresos de este, pero al contrario la prima de antigüedad no es una indemnización sino un derecho que nace durante la vida del trabajador y que al morir le es pagado a sus adeudos ya que forma parte del patrimonio del trabajador, entendienddo por

patrimonio "Al conjunto de derechos y obligaciones pertenecientes a una persona, apreciable en dinero" (10) por eso la prima de antigüedad es un derecho que ya forma parte del patrimonio del trabajador y es apreciable en dinero.

Posteriormente, el artículo 50 transitorio se refiere a los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 10 años y menor de 20 y que también se separen voluntariamente dentro de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta ley y les da derecho a que se les paguen 24 días de salario. Esta disposición viene a complicar aún más la interpretación del pago de la prima de antigüedad ya que se encuadran presupuestos que fueron vistos en el artículo 162 y les reduce el pago por el hecho de abandonar el trabajo en los dos primeros años. Este artículo y en especial este inciso, es una especificación del legislador para los dos primeros años de vigencia de esta ley en el cual quiso proteger un poco al patrón para evitar una deserción en su empresa, aunque esta se presta a una pregunta : cuál es la situación en que queda después del segundo año de vigencia el trabajador que ha tenido una antigüedad de 10 hasta 20 años, se salga voluntariamente; se ve claramente que queda desprotegido al trabajador, ya que según el artículo 162 fracción III, marca que el trabajador que cumpla 15 años de servicios se le pagará la prima de antigüedad a razón de 12 días por año, pero el artículo 50, transitorio se refiere a las personas que ya presten sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, por lo tanto no está protegido si no hasta que cumpla 15 años de antigüedad a partir de esa

misma fecha en que entró en vigor.

Encontramos además que esta mal este inciso, ya que por ejemplo, un trabajador que se separe voluntariamente de su empleo con una antigüedad de once años, lo que se hace en el año de 1973, tercer año de vigencia de la ley federal del trabajo, no encuadra en esta prestación, por salirse a los tres años de vigencia y tampoco encuadra en el primer inciso del artículo 50. transitorio por tener un año más de servicio, ni tampoco tiene derecho a la prima de antigüedad de acuerdo con el artículo 162 que se refiere a una antigüedad de 15 años por lo menos; por lo tanto en este caso el trabajador no tiene derecho a esta prestación por no estar encuadrado en los supuestos de estos artículos, esto no es correcto por que se le debe pagar desde 1970 su antigüedad o sea tres años de antigüedad.

En el inciso III sigue diciendo el artículo 50. los que tengan una antigüedad mayor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los 3 años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario. Hago notar que dice nadamas 36 días y no agrega por año, ahora bien, esta fracción esta en contraposición al artículo 162 ya que este dice doce días por año, por lo tanto no sería lo mismo que a un trabajador se le paguen al tener 22 años de servicio 264 días por concepto de la prima de antigüedad que al aplicarse el tercer inciso del artículo 50 por el que le corresponderían nadamas 36 días.

El inciso IV nos indica que una vez transcurridos las

fracciones anteriores se estará a los dispuesto por el artículo 162, esto nos indica que este artículo en realidad se aplicará para el primer caso un año , para el segundo caso dos años y para el tercer caso tres años, por lo que quiere decir que el 1o. de mayo de 1973 paso a ser obsoleto este artículo y únicamente se aplica el artículo 162, cosa que comprobamos al analizar que el inciso V del artículo 50 señala " Los trabajadores que sean separados de su empleo, o que por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se le paguen doce días de salario, transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley lo que nos da a entender la última parte del inciso V; es que la prima de antigüedad comenzará a partir de 1970, fecha en que empezó a regir esta ley. Este artículo 50. se refiere a los trabajadores que ya esten prestando su servicio en contraposición con el artículo 162 que se refiere a trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio, entonces uniendo la última disposición del artículo 50. transitorio con el artículo 162 tendremos tendremos, y entenderemos que la prima de antigüedad se pagará hasta que cumplan los trabajadores 15 años de servicio o sea en 1985.

El artículo 162 y el 50 transitorio se contraponen y forman en consecuencia una laguna del derecho, complicando el entendimiento y la aplicación de la prima de antigüedad para el caso práctico, en que se tenga que aplicar...Por lo tanto creo

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

CUARTO CAPITULO

N O T A S

- (1) Diario Oficial del 10 de abril de 1970, Ley Federal del trabajo.
- (2) Camara de Diputados XLVI legislatura del Congreso de la Unión .- Derechos del pueblo Mexicano.- Mexico a travez de sus Constituciones, pag. 507, Tomo VIII, 1967.
- (3) Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, Tomo I, Editado por la Confederacion Patronal de la Republica Mexicana 1969.
- (4) Diario de los deberes de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVIII. Proceso Legislativo de la Ley Federal del Trabajo 1968-69 consulta año III Mexico, D.F. Jueves 30 de Octubre.
- (5) Diario Oficial del 10 de abril de 1970, Ley Federal del Trabajo, art. 162.
- (6) Mismo Diario Oficial, art. 5
- (7) VII mesa redonda sobre derecho del trabajo organizada por la Coparmex , la aplicación de la Prima de Antigüedad. Auditorio Banco de Comercio ,S.A. del 29 al 31 de enero de 1970.
- (8) Alberto Truba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo reformada.- Arts. 485 y 486 pág. 197 Editorial Porrúa S.A. Mexico 1973.
- (9) Andre Rouast el Paul Durand.- Precis de Legislation Industralle.
- (10) Rafael Rojina Villegas,- Compendio de Derecho Civil, tomo II, Bienes, Derechos Reales y Sucesiones pag 7 Mex. 1968.

CAPITULO V

Problemas de Interpretación de la Ley Referente a la Prima de Antigüedad.

Toda interpretación suscita problemas, sobre todo cuando los artículos que se analizan se prestan a una mala interpretación como es el caso de los dispositivos legales que se refieren a la prima de antigüedad, pues en ellos se tratan los problemas de la aplicación de dicha prima para los casos de la separación voluntaria del trabajador de su empleo, de su separación justificada, del despido justificado o no y por último de la muerte del trabajador, ahora bien, a cada uno de estos problemas se le debe analizar por separado, y para ello es indispensable, primeramente considerar los fines que persigue el artículo 123 Constitucional, es decir que la prima de antigüedad que se aplique a cualquiera de los supuestos contenidos en los artículos respectivos no pueden ir en contra del fin del mencionado ordenamiento constitucional, pues esta ha establecido: "El Congreso de la Unión debe expedir leyes sobre el trabajo que rijan entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo", entonces el artículo 123 Constitucional fija una serie de normas como la edad, una jornada de trabajo máxima, una jornada extraordinaria de trabajo, que por cada seis días trabajados habrá un día de descanso, de las bases para fijar un salario mínimo general y profesional, de la forma de pagar el trabajo y sus medidas para la protección del mismo, estas se dividen en

varios grupos, teniendo como primero la protección frente al patrón; como segunda la protección frente a los acreedores del trabajador al exceptuarse el salario de todo alto de embargo, compensación o descuento, y como tercer grupo la protección frente a los acreedores del patrón al establecer que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año por indemnización, tendrá preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o quiebra. Posteriormente señala el derecho de la participación de las utilidades, la protección a las mujeres y los menores de edad, fijándose normas especiales, da las bases para asegurar la estabilidad de los trabajadores y sus empleos, y es aquí donde se encuentra el principio que da lugar al nacimiento del derecho, a la prima de antigüedad en sus diferentes casos, y de aquí se debe partir para su análisis, ya que por eso la ley federal del trabajo de 1970 otorgó como nueva prestación la prima de antigüedad.

5.1. La Separación Voluntaria del Trabajador de su Empleo.

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

En el caso de la separación voluntaria del trabajador que se encuentra en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que señala las causas de terminación de las relaciones de trabajo que son: El mutuo consentimiento de las partes, donde se encuadra la separación voluntaria, la muerte del trabajador y

el concurso o la quiebra

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

El artículo 50. transitorio se refiere al retiro o separación voluntaria de trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, es decir, el 10. de mayo de 1970, anteriormente ya vimos el contenido de este artículo, que fija tres modalidades.

1. Cuando los trabajadores tengan una antigüedad de diez años y se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre vigor la ley les da derecho a que se les paguen doce días de salario.

2. Cuando tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte y que se separen voluntariamente dentro del segundo año de vigencia les da derecho a que se les pague 24 días de salario.

3. Cuando tenga una antigüedad mayor de veinte años y que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha en que entra en vigor esta ley les otorga el derecho de percibir 36 días de salario.

Luego agrega en otro inciso que transcurridos los términos a que se refiere en sus fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162 que nos habla sobre la prima de

antigüedad, y en su fracción III señala que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo pero que tengan cumplidos 15 años de servicio por lo menos.

Pero ahora bien, cabe preguntarnos por que esta diferencia en el primer artículo mencionado ya que da derecho a los trabajadores que estén trabajando a recibir el pago de 12, 24 o 36 días de salario según sea el caso, pero en el artículo no se da este derecho a recibir el pago de 12 días por año, o sea que el artículo 5o. transitorio fija el termino de 10 años pero reduce 12 días a cualquier antigüedad dentro de este termino, luego en el caso de una antigüedad de 10 a 20 años fija un plazo hasta de dos años de vigencia de esta ley y reduce a 24 días de salario, se podría decir que entre los 11 y 14 años disminuye el plazo de antigüedad marcado por el artículo 162 que es de 15 años y que lo ya referido de 24 días de salario siempre y cuando esta separación se realice hasta el segundo año de vigencia de la ley.

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

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

1971, en el segundo inciso se ve una desproporción de la cuantía e injustificada violación al principio de aumento por cada año de servicio (24 días de salario). Esta disposición rigió hasta el 30 de abril de 1972. En el tercer inciso destruye el principio de aumentar la cuantía conforme aumenta la antigüedad, pues unifica en 36 días el único pago, lo cual es contrario completamente a lo marcado por el artículo 162, y fija como término los tres primeros años siguientes a la vigencia de esta ley, o sea esta disposición venció el 30 de abril de 1963, se pueden justificar estos errores ya que debe pensarse que fue una medida tomada por los legisladores para evitar el abandono del trabajador en forma masiva y evitar un tremendo desembolso de parte del patrón que sería en perjuicio para la economía y estabilidad del país.

Pero el artículo 162 en su inciso 3 fija un derecho sujeto a una condición suspensiva:

"Siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos", quiere decir que este derecho mientras no se llegue a la antigüedad de 15 años no se ha adquirido, lógico es que no se encuadre el caso de los trabajadores en los lineamientos marcados por el artículo 50. transitorio, entonces la ley otorga nadamas el derecho a un grupo de trabajadores con una antigüedad superior a 15 años, luego entonces que paso con los principios:

"La generalidad es una característica esencial de la norma jurídica", "La ley mira a la comunidad no al individuo, el objeto de la ley es regir la conducta humana pero no considerarla como una actividad aislada, sino en conexión con

otros para señalar lo que es lícito y lo que no. (1)

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

5.2. La Separación Justificada del Trabajador.

Anteriormente nos referimos al artículo 162 señalando que se refería a la separación voluntaria del trabajador de su empleo, pero ahora indicamos que se puede tratar para el caso de la separación por justificación, el cual nos dice que así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada aunque en este caso no da reglas para su pago, ya que se refiere a darlas a los que se retiren voluntariamente, pero partiendo del análisis del artículo 5o. transitorio, este se refiere al caso en cuestión de su fracción V al decirnos: "Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta ley tendrá derecho a que se le paguen doce días de salario, transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de separación tendrá derecho a la prima que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta ley".

Si leemos atentamente este inciso vemos que computa la antigüedad a partir de la vigencia de la ley, del 10. de mayo de 1970, esto quiere decir que la antigüedad anterior a esta fecha no se cuenta para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, ahora bien, el inciso comentado del artículo 50. señala que si se separa de su empleo dentro del primer año de vigencia de la ley, tendrá derecho a que se les pague 12 días de salario, en esta parte del artículo incurrió el legislador en un error, ya que dejó en la mano del patron, basado en la ley de no otorgar los derechos ganados por su trabajador; el que le ha prestado servicio por muchos años, por lo tanto es injusto que durante el primer año de vigencia de esta ley podría despedirse nadamas pagandole 12 días de salario por el concepto al que ayudimos, claro esta que el tiempo borró este error a esta situación el 30 de abril de 1971.

Pero como ya se dijo el tiempo agudiza este problema, ya que pasado el primer año de vigencia solo se les pagará esta prima desde el 10. de mayo de 1962, o sea desde esta fecha hasta el momento en que el trabajador se encuentre en el supuesto de la separación justificada y tenga 15 años de antigüedad.

Desde el punto de vista del artículo 123 de nuestra ley laboral, en su fracción I dice: "La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio", y posteriormente en su fracción III dice: "La Prima de Antigüedad se pagara a los que se separen por causa justificada.

Quiero hacer notar que señala "Por cada año de servicio",

cosa que no hace la fracción V del artículo 50. transitorio que la da a partir de la vigencia de la ley. Comentan los maestros, Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera que el artículo 50. transitorio al decir evidente antinomia las fracciones I y III del artículo 163 establece 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 el 10. de mayo de 1970.

Como se trata de dos disposiciones contradictorias independientemente de que el artículo transitorio desvirtua el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162 que son normas más favorables al trabajador de acuerdo con los principios del artículo 123 Constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la ley.

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

5.3. Cuando el Trabajador es Separado de su Empleo.

En este problema se le pueden hacer los mismos análisis y críticas que al problema tratado en el inciso anterior, o sea, esta tratado en la misma forma que de la separación justificada del trabajador, o sea el efecto del artículo 162 y el artículo 50. transitorio de nuestra ley quedaría así: "El primer año de vigencia concluye el 30 de abril de 1971 y a partir del 10. de

mayo de 1971 en adelante se computará la antigüedad del trabajador.

La ley nos determina casos en que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación del trabajo fijando inclusive el derecho del trabajador en su artículo 48 consistente en que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además si el patrón no comprueba la causa de la recisión el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos, claro esta que esto es independiente de las indemnizaciones según el caso otorgados en nuestra ley consistentes en el artículo 50 que dice: "Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte por cada uno de los años siguientes en que hubieren prestado sus servicios. Si la relación del trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario, por cada uno de los años de servicio prestados, y la fracción III que confirma lo ya dicho con anterioridad.

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

Como vemos en el caso de despido injustificado el patrón esta obligado a pagar las indemnizaciones mas su prima

correspondiente al trabajador, pero si el despido es justificado no esta obligado a pagar ninguna cantidad por concepto de indemnización pero si la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador. En síntesis consiste en el mismo problema tratado en el inciso anterior de esta tésis ya que la ley comete el mismo error al remitir toda antigüedad a partir del principio de vigencia de nuestra ley federal del trabajo, creyendo por una parte que se debe aplicar los incisos I y III del artículo 162 de acuerdo al artículo 18 de la ley que nos da el principio más proteccionista de la ley, ya que protege al trabajador de si mismo al decir: "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 prevalecera la interpretación más favorable al trabajador.

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

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

Estos artículos nos dan la respuesta de por que nuestra ley

trata de proteger con nuevas formas al trabajador pero estas deben ser pensadas y sobre todo redactadas con mucho tino para evitar incongruencias en su propia legislación laboral ya que la ley debe de elaborarse de acuerdo al criterio proteccionista que siempre ha demostrado la ley federal del trabajo, pero también en una forma entendible, sobre todo por el trabajador para poder aplicar y exigir en un momento dado sus derechos.

5.4. Muerte del Trabajador.

Esta situación en la vida del hombre es un hecho normal; situación a la que estan sujetos los trabajadores, por consecuencia esta fase que es la culminación de la vida real del trabajador esta regulada por la ley federal del trabajo e inclusive es una de las causas de terminación de la relación de trabajo establecidos por ella.

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

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

1.- El conyuge superstite que dependia del trabajador con una incapacidad de 50% o mas y los hijos menores de 16 años o mayores de esta con una incapacidad de 50% o más.

2.- Los ascendientes concurrirán con las personas

mencionada en la fracción anterior a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador

3.- A falta del conyuge superstite concurrirán con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero al morir el trabajador y si tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

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

5.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social. (3)

Ahora bien, nuestra ley ya no trata este problema en su artículo 50 transitorio si no que le dedica dos fracciones de su artículo 162 diciéndonos:

Fraccion 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.

Fraccion VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirán a los trabajadores o sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. (3).

Estas fracciones, son medidas proteccionistas para el

trabajador y su familia, ya que en el artículo 501 al principio indicado da una lista del orden que serán beneficiados los familiares que dependían del trabajador, o sea la prima de antigüedad es un derecho independiente autónomo de las prestaciones otorgadas por los artículos 500 y 501 referentes a la indemnización en general, derechos que da la Ley a los beneficiarios y que señala en el artículo 115 que los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Medida muy atinada, ya que un juicio sucesorio por muy rápido que se tramite es largo para los beneficiarios al momento en que estos dependían de el de Cuius, por que necesitan de esta prestación en buena forma inmediata, al señalar los beneficios de las indemnizaciones en los casos de muerte y es el gozar de los beneficios por la simple dependencia económica, lo cual es un cambio en la idea de los herederos del derecho civil, pues la indemnización se otorga por el derecho nacido del trabajador a la familia natural, independientemente de la idea de matrimonio civil y aún a las personas que simplemente dependían del trabajador.

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

dependian del sueldo de ese trabajador fallecido.

5.5. Aplicación de los términos para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Antes de seguir adelante debo explicar que la prima de antigüedad va ligada inexorablemente al término ya que esta consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio, la prima de antigüedad es un derecho en movimiento corre a través del tiempo y este es un factor que no puede por menos, dejar sentir su influencia en el desarrollo de las actividades laborales, la influencia del tiempo en las actividades laborales es ineludible, y debe ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la actividad se desenvuelve.

Rocco dice que el termino es "En sustancia un espacio de tiempo que la ley concede a ciertas personas para realizar determinados actos después del cual si estos no se han realizado no pueden serla ya, o no producen ningún efecto o bien podrán producir consecuencias jurídicas, pero siempre menores que las normales. (5) "La palabra término para los maestros José Castillo Larranaga y Rafael de Piña expresa el espacio de tiempo que se concede para un acto o diligencia judicial, considerandose como sinónimo de plazo. (6)

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

La prima de antigüedad otorgada por el artículo 162 de nuestra

Ley es para el caso de retiro voluntario del trabajador, fija ciertas normas para su aplicación en su fracción IV las que son:

a) si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año o excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

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

trabajador En el artículo 5o transitorio se refiere a un término que venció el 1o de mayo de 1973 contando a partir del 1o de mayo de 1970 duro tres años, término en que limitó el pago de la prima de antigüedad a doce días de salario, 24 o 36 según su antigüedad, siendo su término de un año de duración contando a partir del primero de mayo de 1970 para el trabajador que salga voluntariamente de su trabajo siempre que su antigüedad no llegue a diez años, le corresponde un pago de doce días de salario por concepto de antigüedad, a los que se separen dentro de los dos años siguientes a partir del 1o de mayo de 1970 se les pagara 24 días de salario siempre que tengan una antigüedad de 10 a 20 años de trabajar en una empresa. También a los que separen dentro de los tres primeros años de 1970 que tengan una antigüedad de 20 años en adelante, les otorga 36 días de salario por concepto de prima de antigüedad.

En su fracción IV aclara que una vez transcurridos los términos a que nos referimos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el artículo 162 que será de acuerdo a su antigüedad, para el caso de los trabajadores que sean separados o que se separen por causa justificada el término es de un año que terminó el 30 de abril de 1971 les da un pago de doce días de salario, pero para el caso de que sea separado o que se separen por causa justificada, después de este término de un año tendrá derecho a que se le paguen por los años que hubiesen transcurrido a partir del 1o de mayo de 1970, contrario 100% al artículo 162 que da ese derecho condicionado a 15 años de antigüedad y no a partir de la fecha de expedición de esta

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

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

la prima de antigüedad a que se refiere en la fracción V del artículo 162 de la ley federal del trabajo, debese pagada con doce días de salario por cada año de servicio que hubiera computado el trabajador, en la aplicación de la fracción Ia del citado precepto, pues el pago de esta prima por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o transitorio de la ley federal del trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

la prestación que se contrae el artículo 162 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, esta incorporada al Contrato Colectivo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y su Sindicato de Trabajadores en su clausula 234-i en consecuencia, la empresa esta obligada a pagar, a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos, la prima de antigüedad consistente de 12 días de salario por cada año de servicio sin que sea aplicable lo dispuesto por el Artículo transitorio de dicho ordenamiento legal, por así haberlo pactado expresamente empresa y sindicato.

En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrá derecho a que se les paguen 12 días de salarios, conforme a lo

establecido en la fracción V del Artículo quinto transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo, y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la vigencia de la Ley, empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores es indispensable que hayan cumplido 15 años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo en lo dispuesto en la Fracción III en el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo al señalar que: así mismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa 2a. parte el adverbio de modo "asimismo" que relacionado en la primera parte comprende evidentemente a esos trabajadores siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicio señalados anteriormente.

Amparo directo 3219/73 COMPANIA MINERA DE GUADALUPE S.A.

22 de Noviembre de 1973 .- UNANIMIDAD de 4 votos PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO (8) n

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

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

QUINTO CAPITULO

N O T A S

- (1) Rafael de Pina.- Derecho Civil Mexicano.- pag. 95 Editorial Porrúa, S.A.
- (2) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo art. 5o transitorio inciso 2 sub inciso A pagina 388 Editorial Porrúa, S.A.
- (3) Diario Oficial del 1o de Abril de 1970 articulo 501 y 162.
- (4) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II, Pag. 148 Editorial Porrúa, S.A.
- (5) Rocco.- Teoría General del Proceso Civil.- Editorial Porrúa S.A.
- (6) Jose Castilla Larranaga, Rafael de Pina.- Derecho Procesal Civil pag. 194 Editorial Porrúa, S.A.
- (7) Diario Oficial del Primero de abril de 1970 artículo 162 fraccion IV.
- (8) Informe rendido a la uprema Corte de Justicia de la Nacion por su presidente el Lic. Alfonso Guzman Neyra al terminar el año de 1973.- Segunda Parte. Mayo 1973.

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

Las conclusiones a que he llegado después de desarrollar el presente trabajo son las siguientes:

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

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

3.- Por Prima de Antigüedad entendemos:

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

4.- La prima de antigüedad debe pagarse a todo aquel trabajador que preste sus servicio constante y permanente en la empresa y logre la antigüedad necesaria para hacerse acreedor a este derecho.

5.- El computo de la prima de antigüedad es a partir del 1o de mayo de 1970, sin contar la antigüedad del trabajador antes de esa fecha, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no es retroactivo ya que cuenta la antigüedad a partir del 1o de

mayo de 1970 para su pago, basándose en el principio de que las leyes se dan para el porvenir y no para el pasado, ya que por excepción son retroactivas las que así declaradas por el legislador.

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

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

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

9.- Las legislaciones comparadas con la nuestra como son: Alemania, Francia y Estados Unidos de Norte América, no tiene un derecho semejante al nuestro en lo que se refiere a la prima de antigüedad, más bien conceden prestaciones similares a lo que nosotros entendemos por jubilación, a unque esta la tienen

perfeccionada, como en el sistema norteamericano en que el patrón tiene tres alternativas, cuando sus trabajadores lleguen a una edad requerida:

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

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

10.- El artículo 50 transitorio de la ley federal del trabajo, contradecía durante su vigencia, el artículo 162, que ya limitaba el pago por concepto de prima de antigüedad y señalaba terminos contrapuestos al citado precepto dificultando la interpretación del mismo.

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

a) Cuando el trabajador ingrese al trabajo del 1o de mayo en adelante se le pagará hasta que cumpla 15 años de servicio, a razón de doce días por año trabajado.

b) Cuando el trabajador este trabajando desde antes de la vigencia de la ley, pero que no se salga del trabajo o sea despedido en los plazos marcados en el artículo 50 transitorio,

se tomará en cuenta la antigüedad desde que empezó a trabajar, pero al cumplir 15 años de trabajo, se le pagará a razón de doce días por año de servicio a partir del 1o de mayo de 1970.

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

13.- Por lo tanto sugerimos:

No tomar en cuenta el artículo 5o transitorio, pues ya pasaron los términos por el señalados y sólo basarse en el artículo 162 de la ley federal del trabajo en la que se sujeta la antigüedad a un mínimo de 15 años. Aunque estimamos que el pago de la prima de antigüedad a los 15 años, solo corresponde a los trabajadores, que ingresaron a partir de la vigencia de la ley o sea después del 1o de mayo de 1970; en el caso de trabajadores que hubiesen empezado a prestar sus servicios antes de esa fecha no existe razon suficiente para que se les

desconozca esa antigüedad y solo se les reconozca la que tengan a partir del 1o de mayo de 1970.

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

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

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- 2.- CASTILLO LARRANAGAJOSE Y DE PINA RAFAEL.-Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa S.A.
- 3.- DE LA CUEVA MERIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa
- 4.- DEL TORD Y GISBERT MIGUEL.- Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse.
- 5.- DOUBLE JACQUES.-Securite Sociale.-Presses Universitaires de France
- 6.- DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO.- Mexico a travez de sus Constituciones Tomo VIII, antecedentes y Evolución de los artículos 107 al 136 Constitucionales y transitorios Constitucionales, apendice.
- 7.- EMBAJADA DE FRANCIA.- El Sistema Frances de prestaciones por desempleo Boletin No E 553, Enero de 1966.
- 8.- GONNARD RENE.- Historia de la Doctrinas Económicas.- Editorial Aguilar
- 9.- KMOLLE HERBERT DR. MINISTERIAL DIRIGENT.- Los asalariados y la economía social de mercado, Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y de Orden Social
- 10.- LEYES Y CODIGOS DE MEXICO.- Ley del Seguro Social.- Editorial Porrúa, S.A.
- 11.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.- Editorial Porrúa S.A.
- 12.- MAMPSEL SIEGFRIED LIC. Y HAUCH KARL DR.- La política social

de Alemania Central.-Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social.

- 13.- ROUAST ANDRE Y DURAND PAUL.- Precis de Legialación Industrialle.
- 14.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- Compendio de Derecho Civil Tomo II Bienes Derechos Reales y Sucesiones.dición Propiedad de los editores.- Fuego 832, Jardines del Pedregal
- 15.- ROCCO.-Teoria General del Proceso Civil.-traducción del Lic. Felipe J. Tena, Editorial PorrúaS.A.
- 16.- SACMORAN DE T. MA. CRISTINA.- Selección de Ejecutorias de la H. uprema Corte de Justicia de la Nación en Materia Laboral.
- 17.- SOLLNER OBERREGIERUNGSTAR DETLEV DR..- Subsidio de vejez de los agricultores,Publicación del Ministerio Federal del Trabajo y Orden Social.
- 18.- STRONG V. JAY.-Employee Benefit Plans in Operation.-BNA Incorporated Washington, D.C.
- 19.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.- Nueva Ley Federaldel Trabajo.- Editorial Porrúa S.A.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.- Legislacion Federal del Trabajo Burocratico.- Editorial Porrúa, S.A.