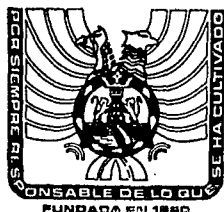


301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE
DE MEXICO

56
207

ESCUELA DE DERECHO
con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma
de México

“Diferencias y Avances de la Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en relación con el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana”

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

EVALUZ GALLEGOS SALCEDO

PRIMERA REVISION
LIC. SILVIA LLITERAS ALANIS

SEGUNDA REVISION
LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

México, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



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.

**DIFERENCIAS Y AVANCES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 EN RELACION CON EL
CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA,
ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

CONTENIDO

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO

**ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN
MEXICO:**

1.1.- El Derecho Laboral en México.

**1.2.- El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos.**

1.3.- El Derecho de Antigüedad:

a) En la Ley Federal del Trabajo de 1931

b) En la Ley Federal del Trabajo de 1970

**c) En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y
Similares de la República Mexicana.**

CAPITULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO

**2.1.- Naturaleza Jurídica del Contrato Ley para las Industrias Azucarera,
Alcohólica y Similares de la República Mexicana.**

2.2.- Origen, revisión y vigencia.

CAPITULO TERCERO

ASPECTOS GENERALES

- 3.1.- Semblanza de un Ingenio Azucarero, en el aspecto Administrativo.
- 3.2.- Administración y Aplicación del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana
- 3.3.- Convenios Singulares
- 3.4.- Sujetos de la Relación Laboral
- 3.5.- El Trabajador en la Industria Azucarera como sujeto de la relación laboral:
 - a) Permanente
 - b) Temporal
 - c) Eventual.

CAPITULO CUARTO

DERECHOS DE ANTIGUEDAD

- 4.1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970
- 4.2.- En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana

CAPITULO QUINTO

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

- 5.1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970
- 5.2.- En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

5.3.- Diferencias

5.4.- Análisis del Artículo 5o. Transitorio en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

LA ACTIVIDAD ECONOMICA DEL HOMBRE, HA TENIDO A TRAVES DEL TIEMPO ENTRE SUS GRANDES DEFECTOS, LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE COMO SIMBOLO SOMBRIO DE ESTA EXPLOTACION, ENCONTRAMOS LA ENCOMIENDA Y ES PRECISAMENTE ESTA DESDICHADA FIGURA LA QUE A TRAVES DE LOS AÑOS VINO A CREAR IDEAS REVOLUCIONARIAS EN LOS HOMBRES PARA PROCURAR PAULATINAMENTE IR MEJORANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE SE DABAN ORIGINALMENTE EN EL CAMPO Y POSTERIORMENTE CON LA EVOLUCION INDUSTRIAL HABIDA EN DIVERSOS PAISES, EN LA FABRICA, MEXICO NO HA SIDO LA EXCEPCION DE ESTOS ACONTECIMIENTOS HISTORICOS, YA QUE POR CIRCUNSTANCIAS SIMILARES Y CON LA IDEOLOGIA DE LOS HERMANOS SERDAN EN PUEBLA, DE EMILIANO ZAPATA EN MORELOS, DE FRANCISCO I. MADERO EN EL NORTE, POR MENCIONAR SOLO ALGUNOS, SE ORIGINO EL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO DE 1910, EN DONDE HECHOS COMO LA MATANZA DE CANANEA EN SONORA Y RIO BLANCO EN VERACRUZ, Y EL USO Y LA EXPLOTACION IRRACIONAL DE LOS PEONES DE LAS HACIENDAS DE MORELOS, TLAXCALA, CHIHUAHUA Y EN GENERAL EN TODO EL PAIS, VINO ESTE MOVIMIENTO EN CONTRA DEL DICTADOR PORFIRIO DIAZ,

MENCIONO BREVEMENTE ESTOS DATOS PORQUE TODOS ESTOS IDEALES SE RECOGIERON CON EL CONSTITUYENTE DE 1917 EN QUERETARO Y DIERON A LUZ LA CARTA MAGNA CON LAS IDEAS REIVINDICATORIAS PARA LOS OBREROS EN EL ARTICULO 123, CUYO CONTENIDO FUE EL DE ESTABLECER UNA JORNADA JUSTA, UN SALARIO REMUNERADOR, LA PROMESA DE UNA VIVIENDA DIGNA, LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, PERO SOBRE TODAS LAS COSAS EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA, ASIMISMO SE CREARON DIVERSOS ARTICULOS COMO EL 27 CONSTITUCIONAL CUYO ESPIRITU ERA EL DE HACER JUSTICIA AL CAMPESINO OTORGANDOLE UNA PARCELA BAJO LA FIGURA JURIDICA DEL EJIDO PARA QUE JUNTO CON SU FAMILIA LA HICIERA PRODUCIR POR EL BIEN DE MEXICO, SE INSTITUYO LA REGLAMENTACION DEL USO DEL AGUA Y EN FIN UNA SERIE DE DOGMATISMOS QUE LARGAMENTE ACARICIO EL PUEBLO MEXICANO PARA TRATAR DE LOGRAR UNA VERDADERA JUSTICIA SOCIAL Y UN EQUILIBRIO ENTRE LOS QUE MUCHOS PODIAN Y LA CLASE VERDADERAMENTE POBRE.

LA INDUSTRIA AZUCARERA DENTRO DE ESTE CONTEXTO, PODEMOS DECIR QUE TIENE SU ORIGEN DESDE LA EPOCA DE LA CONQUISTA EN EL AÑO DE 1519 EN DONDE SEGUN BERNAL DIAZ DEL CASTILLO EN SU OBRA "HISTORIA VERDADERA DE LA CONQUISTA DE LA NUEVA ESPAÑA",

NARRA QUE LA CAÑA DE AZUCAR FUE INTRODUCIDA EN MEXICO POR HERNAN CORTES. LA RIQUEZA DE LA TIERRA, EL CONOCIMIENTO Y LA PREPARACION AGRICOLA DE LA RAZA INDIGENA, Y LA EXPERIENCIA TECNICA DE LOS COLONIZADORES QUE TRAJERON DESDE EL PRIMER MOMENTO GRANDES INGENIOS EN LUGAR DE PEQUEÑOS TRAPICHES FUERON CAUSAS DETERMINANTES PARA EL INMEDIATO FLORECIMIENTO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA.

"...PRIMEROS INGENIOS: PASEANDO POR EL GRAN MERCADO DE LA MEXICO-TENOCHTITLAN, CORTES ADVIRTIO QUE HABIA...FRUTOS DE MUCHAS MANERAS, EN QUE HAY CEREZAS Y CIRUELAS QUE SON SEMEJABLES A LAS DE ESPAÑA. VENDEN MIEL DE ABEJA Y CERA, Y MIEL DE UNAS PLANTAS QUE LLAMAN EN LAS OTRAS Y ESTAS MAGUEY, QUE ES MUCHO MEJOR QUE ARROPE, Y DE ESTAS PLANTAS HACEN AZUCAR Y VINO, QUE ASIMISMO VENDEN..."

ESTA PREOCUPACION POR LA AGRICULTURA INDIGENA AL OBSERVAR LAS DIFERENCIAS DE CULTIVOS ENTRE MEXICO Y CASTILLA, SE PUNTUALIZA EN SU CUARTA CARTA DE RELACION EN LA QUE, CON MIRAS A UNA AMPLISIMA LABOR COLONIZADORA, PEDIA PLANTAS Y SEMILLAS DE ESPAÑA, A LA VEZ QUE DABA A CONOCER AL

REY QUE YA EN MEXICO EXISTIAN MUCHAS HUERTAS Y SE SEMBRABAN HORTALIZAS DE TODA CLASE, QUE SE HABIAN ENVIADO DE LAS QUE EXISTIAN EN ESPAÑA.

ES PROBABLE QUE HAYA SIDO DON ALONSO DE CONTRERAS, QUIEN POR ENCARGO SUYO TRAJO SEMILLAS DE CAÑA DE AZUCAR A MEXICO, PERO YA EN 1524 CORTES TENIA LA CAÑA EN TUXTLA (ZONA DE LOS TUXTLAS EN VERACRUZ), COMO LO DICE UN MEMORIAL QUE SOBRE LOS PUEBLOS EN ENCOMIENDA, ENVIO AL REY EN ESE AÑO: "...TUXTLAN Y TEPECUAN Y LA RINCONADA QUE SE LLAMABA EZCALAPAN, DONDE HAGO DOS INGENIOS DE AZUCAR..."

EN REALIDAD, LOS DOS INGENIOS DE AZUCAR QUE SE REDUCIAN A LA SIEMBRA DE CAÑA Y AL INICIO DE LA FABRICA DEL INGENIO, CUANDO AÑOS MAS TARDE, OBLIGADO POR LAS DISENSIONES QUE EN SU CONTRA HABIAN LEVANTADO EN MEXICO, PARTIO PARA ESPAÑA, DEJO A SU MAYORDOMO FRANCISCO DE SANTA CRUZ EN MEXICO, EL 6 DE MARZO DE 1528, INSTRUCCIONES PRECISAS ACERCA DE TUXTLA: "...Y TEN, PORQUE COMO SABEIS ACERCA DE LOS AÑOS QUE YO TENGO COMENZADO UN INGENIO EN LOS PUEBLOS DE TUZTLA Y TEPECUAN Y EN EL QUEDA HERNAN RODRIGUEZ PARA QUE DE ORDEN COMO SE

ACABE Y PUES SABEIS CUANTO IMPORTA DARLE FIN, EN AQUEL INGENIO HABEIS DE TENER MUY ESPECIAL CUIDADO DE SABER LO QUE EN EL SE HACE Y DE PROVEER TODO LO NECESARIO HASTA QUE SE ACABE, QUE NO FALTA OTRA CASA SINO MAESTRO CARPINTERO E QUE SE ACABE LA CASA QUE ESTA COMENZADA PORQUE TODOS LOS COBRES ESTAN EN PODER DE ALONSO VALIENTE..."

HE QUERIDO HACER ESTA REMEMBRANZA, PARA SUBRAYAR LA IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA AZUCARERA DENTRO DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA MEXICANA Y MUNDIAL, PARA ENFATIZAR QUE YA DESDE ENTONCES SE AUGURABA A ESTA AGROINDUSTRIA A SER UNA DE LAS ACTIVIDADES MAS IMPORTANTES, POR ELLO ESTIMO DE INTERES QUE A TRAVES DEL TRABAJO QUE PRESENTO, MENCIONAR ALGUNOS PASAJES DE ESTA INDUSTRIA Y DESDE LUEGO ANALIZAR LOS ASPECTOS JURIDICOS DE LA RELACION LABORAL, QUE COMO YA DIJE TIENE SU ORIGEN QUIZA EN ESTA INDUSTRIA MAS QUE EN OTRAS EN LA ENCOMIENDA, EN LA EXPLOTACION INHUMANA QUE AUN EN PLENO SIGLO XX SE DA EN LAS PLANTACIONES DE CAÑA PARA CON LOS TRABAJADORES DE CAMPO Y SUBRAYAR POR SOBRE TODAS LAS COSAS LA LUCHA REIVINDICATORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA POR MEJORAR SUS CONDICIONES

DE TRABAJO Y DE VIDA NO SOLO EN LO INDIVIDUAL SINO TAMBIEN EN LO SOCIAL, POR ELLO NUEVAMENTE SEÑALO QUE ES DE BASTANTE INTERES LA APORTACION QUE TRATO DE HACER EN EL COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 QUE ES HASTA AHORA EL INSTRUMENTO LEGAL LABORAL MAS AVANZADO CON QUE CONTAMOS EN MEXICO A NIVEL GENERAL Y EL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, QUE ESTABLECE CON CLARIDAD LAS DIFERENCIAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE UNA INDUSTRIA TAN DIFICIL COMO LO ES LA AZUCARERA POR LA UBICACION DE LAS FUENTES DE TRABAJO, DISPERSAS EN LA GEOGRAFIA MEXICANA EN DONDE EL CLIMA Y OTROS FACTORES INCIDEN NEGATIVAMENTE EN LA PRODUCTIVIDAD Y EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.

1.1.- EL DERECHO LABORAL EN MEXICO

Al plantear la introducción de este trabajo, he tratado de explicar, que el Derecho Laboral visto como el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los factores de la producción, mucho tiene que ver en sus antecedentes, el tratamiento que se daba a la clase trabajadora en el contexto del desarrollo económico de nuestro país, podemos decir "Que el Derecho del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término "Mis derechos como ser Humano". (1)

Los albores del siglo XX, fueron una etapa característica por los grandes cambios habidos por los diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos en donde al parecer, que existe la tendencia a olvidar el pasado y deshechar nuestras raíces quizá para lograr el poder político en base a una uniformidad de ideas , costumbres, etc. Muchos tratadistas de diversas disciplinas jurídicas opinan, y yo estoy de acuerdo, en que al analizar no sólo nuestro Sistema Jurídico-Laboral, sino en general a todo el Sistema Jurídico, debemos remontarnos al pasado para así analizar y comprender el porqué de un precepto legal, porque todas las

Leyes están hechas bajo la influencia e idiosincrasia de los pueblos en donde se va a ejercer; y en esto se contiene sin duda los grandes conceptos de Nacionalismo, de Raza y de Religión.

Por estas razones, he planteado en mi introducción, los extremos que se dan desde la encomienda hasta la época contemporánea, porque es precisamente en el lapso que existe entre estos extremos que habremos de analizar de acuerdo a los tratadistas de la materia como en la medida en la que la explotación del hombre por sus semejantes va creciendo, en la medida en que la actividad económica y el desarrollo de nuestro país va aumentando, también las inquietudes de la clase trabajadora se acrecentan por obtener libertad en el desempeño de su trabajo, una jornada justa, un salario remunerador y una participación en las utilidades generadas con su esfuerzo, pronunciamiento que encontramos en el movimiento Revolucionario de 1910 y que culminó con la promulgación de nuestra Carta Magna y de su artículo 123, que en su oportunidad comentaré.

Como he venido diciendo el Derecho Laboral nace como una norma basada en las necesidades de la clase trabajadora, y por ello siguiendo con la idea de remontarme al pasado encontramos la encomienda que "nació en las Antillas, y con la que Cortés viendo su utilidad económico-social para los españoles quienes proveía sustento, ocupación y estímulo para radicarse en la tierra y para los indios que con ella recibían protección y educación cristiana, agrícola e industrial; la

implantó reglamentándola conforme a su experiencia antillana y su sentido económico-social" (2). Figura que podemos considerar como un antecedente remoto para que se crearan las LEYES DE INDIAS, que en su tiempo, fueron sin lugar a dudas, el Ordenamiento más avanzado. "Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América" (3). Y con las cuales se trató de equilibrar la explotación despiadada que llevaban los encomenderos.

En tal virtud, son las Leyes de Indias la primera intención de proteger al indio. Sin embargo, a pesar de reconocérseles como seres humanos "no existe ninguna disposición que tienda a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino son más bien medidas de misericordia, actos pios determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada" (4).

En la Nueva España, el trabajo estuvo organizado en Gremios "Eran estas corporaciones formadas por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regidas por sus propias Ordenanzas" (5).

Estas Ordenanzas podemos considerar, que a pesar de que contenían varias disposiciones y reglamentaciones para regular las actividades de diversos grupos de trabajadores de una misma profesión u

oficio, conteniéndose en algunas de ellas la libertad en el trabajo, fueron también una forma de controlar mejor la actividad de los hombres.

La Ley de 8 de Junio de 1813 autorizó a "Todos los hombres vecindados en las ciudades del Reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un Gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia del Jefe de las tropas libertadoras Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública" (6).

A pesar del pensamiento de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo: "en su primera mitad, continuó aplicándose el Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores señalan que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que por el contrario sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en la que se debatió la sociedad del México Independiente.

La Revolución de Ayutla, considerada como la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su Nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres

representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal porque lo más importante en ese entonces, era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. La Declaración de Derechos del Congreso Constituyente producto del triunfo de la Revolución de Ayutla, es uno de los documentos jurídicos más importantes del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal, de sus disposiciones son de particular importancia para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y a la libertad de asociación"

"En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento porque entre otras cosas el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: Ignacio Ramirez, importante personaje de la época, reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del Trabajador a percibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción y sugirió que la Asamblea se avocara al conocimiento de una Legislación adecuada para resolver aquellos grandes problemas, pero los Diputados no adoptaron

ninguna decisión. En la sesión del 8 de Agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio L. Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley" (7). Es bueno recordar que Ignacio L. Vallarta sería más tarde quien cristalizara la idea que también había dado Manuel Crescencio Rejón de nuestro orgullo jurídico el Juicio de Amparo.

En la Constitución de 1857, se confirmó que el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo y ratificó una época de tolerancia, hubo eso sí un intento por elaborar el Código Civil de 1870 donde "los juristas procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre" (8). Sin embargo como ya dijimos lo real es que en esa época, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes, el trabajador desaparecía ante la actitud despótica y arbitraria, ante la aplicación de leyes dadas para salvaguardar a un grupo o a una clase social privilegiada.

"El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una Huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, dicho movimiento fue aplastado por el Gobernador de Sonora, con ayuda de las tropas de los estados Unidos de Norteamérica. En noviembre, se iniciaron las escaramuzas de la Industria Textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en Huelga, pero los empresarios convencieron a todos los dueños de fábricas para que se decretara un paro general; entonces los obreros acudieron ante el Presidente de la República, el General Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto, pero el General Díaz dió el triunfo a los empresarios y la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

El día 10. de julio de 1906 el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene un documento prerevolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo, en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo, en éste último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las base generales para una

Legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo a los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores". (9)

Hasta aquí podemos resumir que propiamente en nuestro país desde la Colonia hasta el México Independiente no encontramos más que brumosos vestigios y aislados esfuerzos de algunos hombres por reivindicar los derechos de los trabajadores, cosa que se nos antoja por demás lógica, ya que durante la Colonia y hasta finales del siglo XVIII el pensamiento individualista y liberal era muy arraigado y sólo empieza a verse una luz en el panorama laboral a partir del Manifiesto y Programa Prerevolucionario de Flores Magón, en donde se recogen todas las premisas que posteriormente tendrían vigencia tanto en la Ley de 1931 como la de 1970, sin embargo muchos años tendrían que pasar y mucha sangre tendría que derramarse, para lograr el verdadero Derecho del Trabajo del que hoy disfrutamos.

Como ya dijimos de acuerdo al pensamiento de algunos tratadistas, México ha vivido tres grandes luchas en aras de la conquista de su Nacionalidad, su Independencia, Libertad y Justicia para sus hombres, las consideradas son desde luego la Guerra de Independencia, la Revolución liberal de Ayutla y la Revolución de 1910, considerada asimismo esta última como la primera Revolución Social del siglo XX; y nació al igual que la de Ayutla por derrocar a Santa Anna, ésta por derrocar la dictadura de Porfirio Díaz ya no era tanto esto cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los Científicos que se había impuesto a la del anciano Dictador.

"El 5 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la Revolución de política en social. Los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión de Emiliano Zapata, bajo el lema "Tierra y Libertad". En los años 1911 a 1913 se sucedieron precisamente los gobiernos de los antes mencionados y la traición militar de Victoriano Huerta, lo que ocasionó que una vez más el pueblo de México se erigiera en defensa de su ley fundamental, del Sistema Federal y Legitimidad de sus Gobernantes, en 1913, el Plan de Guadalupe promulgado por la Legislatura de Coahuila y su Gobernador

Don Venustiano Carranza; este Plan comenzó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la Constitución, en él el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario naciendo de él la Constitución de 1917 la primera declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo". (10)

El Derecho del Trabajo a decir por Mario de la Cueva, "nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que esta en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con este título, con una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana". (11)

A partir del Plan de San Luis, que desconoció el régimen porfirista en 1910, se sucedieron una serie de actividades políticas en los Estados de la República, tendientes a configurar un naciente Derecho del Trabajo, de los cuales enunciaré algunos de ellos, por la importancia que a la larga traería en la configuración de nuestra primera Ley Laboral.

Así, el 8 de Agosto de 1914, "se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios. El 15 de Septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos y cuatro días más tarde ocurrió lo mismo en el Estado de Tabasco, donde se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de campesinos. Sin embargo, el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal y vacaciones; y el 7 de Octubre de 1914, Aguirre de Berlanga publicó el decreto que puede considerarse como la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, en donde se establece la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, la aceptación del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de Octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República. y establecía: jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera y un año después se promulgaría en aquella Entidad Federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales" (12)

Recapitulando en el presente tema, diremos que las condiciones imperantes en nuestro país que originaron el estallido social de 1910, eran totalmente deplorables ya que las condiciones de trabajo, largas y agotadoras. salarios de miseria sin distinción de sexo o edad, la falta de una asistencia social y las terribles tiendas de raya en donde el trabajador permanecía vendido de por vida y además las deudas que pasaban a sus familiares, dándose el caso de generaciones enteras que permanecían endrogados de por vida con el patrón.

Ante tales manifestaciones de inconformidad, el Constituyente de Querétaro, produjo lo que se conoce como la primera Declaración de Derechos Sociales, al regular en el artículo 27 de la Constitución la propiedad territorial y en el 123 las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciéndose así un sistema que protegiera a los trabajadores.

1.2.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ORIGEN DEL ARTICULO 123:

El artículo 123, consideramos tiene su origen en la sesión del 26 de Diciembre de 1916, en donde se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5o. de la Constitución.

EL PROYECTO DEL ARTICULO 123:

"Tan importante fue la discusión que motivó el dictamen del artículo 5o., que un grupo de Diputados Constituyentes, se interesó por la formulación de un Estatuto en favor de los trabajadores. (a despecho de los debates de 1956).

Informalmente se constituyó un "Petite Comité" bajo la presidencia del Diputado Pastor Rouaix, instalándose el núcleo "fundador" en el obispado de la ciudad. La participación del Ingeniero Rouaix, merece cálido elogio en lo que toca a los artículos 123 y 27. En las reuniones que se celebraron en las mañanas y en las tardes, también participaron muchos Diputados Constituyentes que se interesaron por el problema obrero y que intuitivamente pensaron que iba a constituir la cristalización de los principios sociales de la Revolución Mexicana". (13)

"El dictamen del artículo 123 de la Constitución de 1917, que rompió los moldes de las Constituciones políticas del pasado y que creó un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado, fue presentado, discutido y aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917". (14)

Para continuar con nuestro comentario sobre el artículo 123 transcribo lo que fue el texto original de este precepto:

"TITULO SEXTO
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

ARTICULO 123.- El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, para las mujeres y los menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos industriales, después de las diez de la noche, para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche de 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 los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato por día, media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

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

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del

gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

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

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes formas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba 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. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que deba percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

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

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

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

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

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5,000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que patrono contrate el trabajo por un intermediario:

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

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

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan 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 del obrero y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o 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 las

acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

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

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

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan 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 de trabajo y

enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

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

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

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

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

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 los asuntos relativos a la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, y Minería, Petroquímica, Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas

en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen 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; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva". (15)

Aunque hemos señalado que el origen del artículo 123, se derivó de una reunión del Congreso Constituyente del día 26 de Diciembre de 1916, en la que hubo diversas discusiones unas en contra, y afortunadamente para los trabajadores, la mayoría a favor, a despecho de lo que había ocurrido en la Constitución anterior, esta vez los problemas sociales tanto en materia de trabajo como del campo sí tuvieron amplia resonancia y este origen es puramente formal ya que como también lo he señalado en el aspecto de fondo, los problemas sociales que acoge la Constitución de 1917 en sus artículos 27 y 123, no son más que el reflejo del despertar de un pueblo oprimido, primero por la explotación de los conquistadores y después por las secuelas que esto dejó con el mestizaje; de ahí que ya en lo que a nuestro tema hace el artículo 123 establece por fin normas claras y confiables de seguridad en el trabajo que no afectan la dignidad humana, sino por el contrario se respeta.

Evidentemente este artículo a través de los años y de la evolución de las actividades económicas del país ha sufrido cambios en cuanto a la inserción en el aspecto orgánico y dogmático de instituciones y reglas que dan la modernidad de esa actividad económica.

Y por señalar algunas diferencias con el texto original, diré:

- La declaración que se contiene al inicio del artículo 123 cuando dice que Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

- La creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que sustituye la obligación del patrón de proporcionar de habitación a los trabajadores en arrendamiento como decía el texto original.

- La obligación de los patrones a proporcionar a los trabajadores Capacitación y adiestramiento.

- La elevación de la Seguridad Social a rango constitucional, a través de la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, que tiene por objeto proteger al trabajador y a su familia contra riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, proporcionándoles atención médica, pago de pensiones, jubilación e indemnizaciones, etc.

- Se dispone que los patrones están obligados a obedecer las normas sobre Higiene y Seguridad y a tomar las medidas necesarias a fin de evitar los accidentes de trabajo y proteger la vida y la salud de los trabajadores.

- Y en lo que se refiere al apartado XXXI, se incrementan ramas industriales, que evidentemente en la época del Constituyente de Querétaro no existían, como es la Industria Automotriz, la Industria Química, la Productora de Alimentos, Elaboración de bebidas, la Vidriera, etc.

Siguiendo con el orden en que he venido desarrollando este tema, queda establecido que en nuestra Constitución Política se institucionaliza el Derecho del Trabajo, cuyas normas persiguen la finalidad de reivindicar a la clase trabajadora en su lucha contra la clase que detenta el poder económico.

Bajo este contexto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sufre una importante reforma en el año de 1929, tal importancia radica en que esta vez se federalizan las leyes del Trabajo y se establece claramente la competencia de las Autoridades Locales y Federales en aplicación de la Ley Laboral.

La reforma a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, faculta al Congreso

de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, en los términos que siguen:

"Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

"X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

"XIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos."

En virtud de la facultad que se le otorga al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por la fracción X del artículo 73 del propio Código Supremo, se modificó el preámbulo del artículo 123 en los términos que anteceden, de manera que a partir de la mencionada reforma constitucional, se originó la federalización del trabajo en nuestro país".
(16)

A pesar de la diversidad de esfuerzos que hubo por concretar un verdadero Código Laboral, esto se logró hasta la reforma constitucional de 1929 en que se federalizó el Derecho del Trabajo, dando como resultado la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, que estuvo vigente hasta el 30 de Abril de 1970 ya que a partir del 1o. de mayo de ese mismo año entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, que con sus reformas y adiciones particularmente en el ámbito procesal, sigue vigente hasta nuestros días.

Como ya mencionamos con anterioridad, fue de suma importancia para efectos de la nueva Legislación Laboral, la reforma a los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, dentro de este propósito que tenía el Gobierno y aún antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación, convocó a una Asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO, este documento, publicado por la

Confederación de Trabajadores de México, con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

"En el año de 1929 el Presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, previamente discutido, mismo que encontró una gran oposición en las Cámaras porque establecía el principio de la sindicalización única y porque sometió las huelgas al arbitraje obligatorio de las autoridades de Trabajo.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto de Ley que sería dada el 18 de Agosto de 1931, haciendo cambios importantes en temas como participación de utilidades, aguinaldo, máximos y mínimos en cuanto a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones y salario. Se regula el trabajo de las mujeres y de los menores". (17)

1.3.- EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD:

A) EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El derecho de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se establece como un derecho de los trabajadores, sin embargo a decir por Mario de la Cueva "El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y de la importancia de los Contratos Colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley". (18)

Estamos de acuerdo con lo que manifiesta el Maestro Mario de la Cueva, ya que en efecto los Contratos Colectivos superaban por ser dentro de la empresa, la ley que se aplica, a la propia ley, considerando que en los primeros sí se consignaba la prima de antigüedad, llamada quizá con otro nombre, y con otras modalidades, pero al fin y al cabo ya consignada.

"Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un Derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente

declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía Nacional y al bienestar del pueblo". (19)

B) EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Los derechos de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970, representa para los trabajadores uno de los grandes logros de la lucha social en el otorgamiento de la prima de antigüedad y ésta surge a partir de la Ley de 1970 como una institución nueva que proporciona al obrero un beneficio por el sólo hecho del número de años trabajados, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas y esta Prima a diferencia de la pensión de vejez o de invalidez que presuponen, una, la protección del trabajador contra los riesgos naturales y otra la protección del trabajador contra los riesgos de trabajo, estriba como ya dijimos en que la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, se otorga por el sólo hecho del transcurso del tiempo; asimismo en la Nueva Ley Laboral, se conservan los principios que ya esbosaban en la Ley de 1931, respecto de considerar a la antigüedad como un punto de partida para los derechos de vacaciones, para la estabilidad en el trabajo, sólo que ahora finalmente se le da a la antigüedad un reconocimiento para todos los efectos, es decir que bajo la premisa de que los derechos se generan trabajando o sea mediante la

antigüedad y se crea otra serie de beneficios que analizaremos más adelante.

C) EN EL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Para decirlo nuevamente con las palabras de Mario de la Cueva, "El reconocimiento de la antigüedad, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva" (20). Prueba fiel de esta aseveración, la representa el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, que fue elevado a la categoría de obligatorio mediante decreto de fecha 16 de Diciembre de 1936 por el General Lázaro Cárdenas y en él se contempla aún la influencia de la Ley de 1931, donde aunque se menciona la antigüedad sólo levemente en el caso de las vacaciones, posteriormente ya a partir de la nueva expedición de la nueva Ley Federal del Trabajo, la antigüedad adquiere una importancia preponderante en dicho Contrato, ya que es tomada en consideración para **TODOS LOS EFECTOS LEGALES**, es decir, entre otros para Vacaciones, Vacantes y Ascensos, Vivienda, para el pago de la Prima de Antigüedad, para Jubilaciones, etc.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1). DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México 1959, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, T. I., pág. 38.
- 2). "DICCIONARIO PORRUA DE HISTORIA, BIOGRAFIA Y GEOGRAFIA DE MEXICO". Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, pág. 985
- 3). DE LA CUEVA. loc. cit. pág. 38
- 4). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 39
- 5). "DICCIONARIO PORRUA DE HISTORIA, BIOGRAFIA Y GEOGRAFIA DE MEXICO". ob. cit, pág. 1296
- 6). DE LA CUEVA. loc. cit. pág. 39
- 7). DE LA CUEVA. ob. cit. págs. 40 - 41
- 8). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 42
- 9). DE LA CUEVA. loc. cit. pág. 42
- 10). DE LA CUEVA. ob. cit. págs. 43 - 44
- 11). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 45
- 12). DE LA CUEVA. loc. cit. pág. 45
- 13). TRUEBA URBINA, Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo". México 1981, Editorial Porrúa, S.A., pág. 88
- 14). TRUEBA URBINA. ob. cit. pág. 123
- 15). MORALES, José Ignacio "Historia de las Constituciones de México". México 1964, Editorial Periodística e Impresora de Puebla, S.A., págs. 358 - 374

- 16). TRUEBA URBINA, ob. cit. págs. 167 - 168
- 17). "MANUALES DE EDUCACION OBRERA", Area Jurídica,
Secretaría de Edición y Comunicación Social, C.T.M., México 1992.
págs. 19 - 20
- 18). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 416
- 19). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 417
- 20). DE LA CUEVA. loc. cit. pág. 417

CAPITULO II. MARCO JURIDICO.

2.1 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

El Contrato Ley, es un instrumento jurídico cuya naturaleza se ubica dentro del Derecho Laboral y según se puede apreciar, resulta una innovación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo contempla el Contrato Colectivo.

Bajo esta perspectiva encontramos que el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Contrato Ley es el Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios patrones, o uno o varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en el Territorio Nacional"

En tanto que el artículo 386 de la misma Ley Laboral establece que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

De las definiciones anteriores se desprenden las siguientes diferencias entre Contrato Ley y Contrato Colectivo de Trabajo:

- El Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones en tanto que el Contrato Colectivo puede celebrarse por un solo patrón.

- El Contrato Ley es de Industria abarcando toda una rama determinada de la Industria y el Contrato Colectivo es de empresa, esto quiere decir que generalmente rige sólo en una empresa determinada.

- La duración del Contrato Ley no puede exceder de 2 años, mientras que el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

- En cuanto a la solicitud de revisión, el Contrato Ley debe solicitarse por lo menos con 90 días de anticipación a su vencimiento cuando se trata de revisión general y por lo menos 60 días antes de un año transcurrido desde la fecha en que surta sus efectos su celebración cuando se trate de revisión salarial. En tanto que el Contrato Colectivo debe hacerse su solicitud, por lo menos 60 días antes de su vencimiento, si su duración es hasta por 2 años y aún cuando es mayor de este período, esto tratándose de revisión general y si se trata de revisión salarial esta deberá promoverse con 30 días antes del transcurso de un año de su celebración.

- El Contrato Ley produce efectos desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico de la Entidad Federativa, salvo que se señale otra fecha en la Convención Obrero-Patronal, mientras

que el Contrato Colectivo, surte efectos desde el mismo momento de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, salvo que en tal documento se señale fecha distinta.

- Los efectos del Contrato Ley se extinguen en cuanto termina su vigencia, y en el Contrato Colectivo se mantienen subsistiendo en beneficio del trabajador aún cuando concluya su vigencia.

En este orden de ideas, y considerando que el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, fue declarado obligatorio según decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 16 de Diciembre de 1936, es decir, aún bajo los auspicios de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y por ende el Decreto se refiere al ahora Contrato Ley como: Decreto que eleva a la categoría de obligatorio el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares; sin embargo aunque en la Ley no se señalan como dos instrumentos jurídicos distintos, en el Decreto se menciona la obligatoriedad a que se refiere el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que señala:

" ARTICULO 61: Transcurrido el término de quince días sin que se formule oposición por parte de patrones o trabajadores, el contrato colectivo podrá ser declarado obligatorio, en todo aquello que no se

oponga a las leyes de interés público, mediante un decreto que al efecto publique el Ejecutivo Federal".

Ahora bien, el contenido de el artículo transcrito anteriormente pudo haber sido un antecedente para que el Legislador de la Nueva Ley considerara como parte fundamental para establecer la diferencia entre Contrato Colectivo y un Contrato Ley.

Desde el punto de vista histórico la declaración de obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Azucarera, representó el logro de muchos años de aspiración de los trabajadores de una actividad económica que como he señalado al principio de este trabajo, representaba para los trabajadores la versión moderna de la encomienda en las viejas Haciendas azucareras enclavadas en los lugares más recónditos e inhospitalarios del país, se lograba por fin el principio de una justicia social largamente acariciada, derivada desde luego también de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y adecuada a las condiciones que los obreros pretendían obtener en sus fuentes de trabajo.

2.2.- ORIGEN, REVISION Y VIGENCIA.

Al amparo de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 405 señala que el Contrato Ley puede celebrarse o tener su origen para Industrias de Jurisdicción Federal o Local y su formación es una de las maneras excepcionales que se dan en nuestro país por la cual una norma jurídica que tiene características de Ley, no se genera en el seno del Congreso de la Unión, sino en una Convención Obrero-Patronal en la cual las partes de la relación laboral exponen sus inquietudes respecto de las condiciones de trabajo que se requieren en cada empresa, defendiendo cada quien como es obvio sus puntos de vista, unos los trabajadores representados por su Sindicato y otros los patrones representados o por sí solos.

La celebración de un Contrato Ley de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 406, dice que "Pueden solicitar la celebración de un Contrato Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional".

En el caso que nos ocupa, la celebración del Contrato Ley fue solicitada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, como representante del interés

profesional de más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios en los Ingenios ubicados en los Estados de Chiapas, Campeche, Colima, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas, y Veracruz.

En términos del artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley contendrá los siguientes requisitos:

I.- Los nombres y domicilios de los Sindicatos de Trabajadores y de los Patrones que concurren a la Convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el Territorio Nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 , fracciones IV, V, VI, y IX;

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Como está contenido en la Ley, el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, tiene una vigencia de dos años, que concluyen el 15 de Noviembre de cada año par, y por Ley también puede ser revisado cada año impar en materia salarial; consecuentemente cada vez que el Contrato debe ser revisado de manera integral, las partes se sujetan a lo que la propia Ley establece para estos casos, es decir, la solicitud para revisión de un Contrato Ley, debe hacerse 90 días antes de la fecha de su vencimiento, a diferencia del Contrato Colectivo cuyo término es de 30 días. Dicha solicitud tratándose de un Contrato Ley, podrá ser solicitada por los Sindicatos de Trabajadores o los patrones, que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama.

Presentada la solicitud de revisión ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; ésta verificará de acuerdo al artículo 409 de la Ley Laboral el requisito de mayoría y convocará a los Sindicatos de Trabajadores y a los Patrones afectados a una Convención Obrero Patronal, en la que se ventilarán todos los asuntos relativos a la Revisión. Tratándose de una revisión salarial, como ya se ha dicho antes, la solicitud deberá hacerse por lo menos 60 días antes de la fecha en que venza el primer año de vigencia.

La Convención Obrero Patronal es un acto establecido en la Ley, en la que las partes afectas al Contrato Ley nombran a sus representantes para actuar en las diversas Comisiones que se dan dentro

de la propia Convención, como son la salarial, la de Reglamento Interior, la Revisora de Credenciales y los Secretarios que actúan para levantar las actas de cada una de las reuniones dadas en el seno de la Convención. De todas estas que son importantes, la Comisión Revisora de Credenciales se encarga de cotejar que efectivamente esté dado en la referida Convención la representatividad de los comparecientes, dependiendo del número de trabajadores que representan, para acreditar el requisito de mayoría; la Comisión de Reglamento Interior es la encargada de redactar las bases sobre las que trabajará cada una de las sesiones de la Convención, y desde luego la más importante es la Comisión Salarial que es la que se encarga de poner sobre la mesa los argumentos de cada una de las partes para la modificación, corrección o incremento del contenido del Contrato Ley, siendo estas reuniones invariablemente presididas por el Representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en cada sector se manejan las partes correspondientes de la representación de la Convención al arbitrio de dichos sectores, por ello es importante mencionar que en el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, se integra una Comisión Revisora del Contrato Ley, Sector Obrero, el cual se formará por lo menos con treinta representantes directos de los trabajadores y serán nombrados por el Consejo Nacional Ordinario que se celebre en el año que deba efectuarse la revisión, señalándose las secciones con derecho a elegir representante. Tan pronto como la Sección interesada reciba el aviso que le correspondió como representante en la Comisión Revisora del Contrato, ésta con toda libertad designará en una

Asamblea, el Comisionado de que se trate, comunicándolo inmediatamente al Comité Ejecutivo Nacional.

Así pues, la Comisión Revisora del Contrato funcionará como auxiliar del Comité Ejecutivo Nacional, en todo lo relativo al objeto para lo que fue designada.

Esta Comisión Revisora del Contrato, tiene las siguientes obligaciones:

1.- Integrarse en la ciudad de México, D.F., a más tardar tres meses antes de la fecha en que expire la vigencia del Contrato.

2.- Recabar del Comité Ejecutivo Nacional, todos los documentos que hubieren remitido las Secciones o Sucursales, que contengan los puntos de vista que éstas den para las reformas que han de solicitarse.

3.- Una vez que la Comisión tenga en su poder los datos anteriores, nombrará dentro de sus integrantes, un Presidente y un Secretario, para que se encarguen del manejo de la documentación que les hubiere sido entregada.

4.- Deberá elaborar con las opiniones que tenga en su poder, el proyecto único que ha de presentarse por el Sindicato, por medio del cual se solicita la Revisión del Contrato Ley de la Industria Azucarera.

5.- Se integrará en representación del Sector Obrero, la Convención Obrero-Patronal de revisión del Contrato Ley de la Industria Azucarera, actuando como auxiliar del Comité Ejecutivo Nacional.

6.- Integrar con el Comité Ejecutivo Nacional, una opinión unitaria en lo que hace a la revisión del Contrato, con la finalidad de que garantice en forma absoluta, la conducta revolucionaria que debe asumir el Sindicato, en el problema de la Revisión.

Si el Sindicato, en este caso el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y los patrones, llegaren a un convenio, la autoridad competente, es decir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, surtiendo efectos las reformas desde el día mismo de la publicación a menos que en la Convención se señalase otra fecha; esto en términos de lo que establece el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si no se llegase a presentar oportunamente la solicitud de Revisión o no se ejercitara el derecho de huelga, el Contrato

Ley, se prorrogará por un período igual al de su duración, lo anterior atendiendo a lo que señala el artículo 420 de la Ley de la Materia.

CAPITULO III. ASPECTOS GENERALES

3.1.- SEMBLANZA DE UN INGENIO AZUCARERO, EN EL ASPECTO ADMINISTRATIVO.

La Industria Azucarera, sin duda la más importante Agroindustria del país nos ofrece aspectos en la práctica jurídica muy interesantes para analizar, por ello estimo conveniente señalar en este trabajo que ésta se encuentra integrada por Ingenios que se dedican a la extracción del jugo de la caña de azúcar, para de ahí a través de un complejo proceso químico industrial obtener como productos principales el azúcar y el alcohol y como subproductos el bagazo de la caña y la miel final o incristalizable.

Desde el punto de vista jurídico, el marco en que encontramos encuadrada a esta Industria tiene que ver desde la tenencia de la tierra en la que se siembra la caña de azúcar, como su preparación de la tierra y cultivo de esta gramínea, que requiere de tecnología especializada para obtener un resultado óptimo en el proceso industrial.

Así los Ingenios Azucareros fincan su zona de abastecimiento de caña de azúcar a través de productores de la misma, compuestos por ejidatarios, colonos y pequeños propietarios, que son las modalidades que aún se manejan en la Industria a pesar de las reformas del artículo 27 Constitucional; por ende en este sentido son aplicables las

Leyes reglamentarias emanadas del propio artículo, la ley de la Reforma Agraria y la Ley Federal de Tierras y Aguas.

Aclarada la situación de la zona de abastecimiento, los productores de caña realizan el acarreo de esta materia prima a través de camiones, tractores con carretas, por ferrocarril, y excepcionalmente como en el Ingenio de San Cristóbal, en el Estado de Veracruz, este acarreo se realiza a través de barcazas que navegan el Río Papaloapan; en este sentido el Gobierno Federal creó el Fideicomiso de Maquinaria Agrícola para la Industria Azucarera (FIMAIA), que propició que por medio de grupos los referidos productores de caña pudieran obtener créditos blandos del referido Fideicomiso para adquirir tractores, alzadoras y cargadoras de caña, carretas y camiones, para realizar las funciones que he señalado al principio de esta exposición y mantener la demanda que el Ingenio haya programado para su molienda de caña de azúcar; consecuentemente en este caso tenemos la aplicación de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, ya que el financiamiento que otorga el Fideicomiso se hace via contratos de refacción y avío, previa la firma del correspondiente pagaré.

El proceso industrial en un Ingenio Azucarero y considerando que al productor de caña de azúcar se le paga por tonelada de caña con bonificaciones por la sacarosa que esta pueda contener, se inicia a través de una báscula ubicada a la entrada de cada Unidad Industrial, para posteriormente pasar a un Departamento denominado el

Batey, donde es descargada la materia prima por medio de grúas o volteadores de camiones y de carretas, para que de ahí por medio de un conductor de bandas sea llevado al molino en donde se le extrae el jugo y se separa lo que es el bagazo o fibra de la caña, para que aquél pase a unos recipientes denominados clarificadores en donde se hierve y comienza a formarse la meladura, que posteriormente pasará a unos recipientes que trabajan al alto vacío, en donde mediante un proceso por medio de vapor se forman los cristales de azúcar y una vez hecho esto pasan a las centrifugas que mediante giros de altas revoluciones extraen los granos de azúcar y separan enviando al secador el azúcar y a los tanques especializados la miel incristalizable; en tanto el azúcar después del secador pasa a la tolva de envase en donde se encostala en sacos de fibras sintéticas de 50 kilogramos y de ahí se estiba y guarda en la bodega correspondiente hasta que sale al mercado.

En tanto, el bagazo puede utilizarse para alimentar las calderas que a su vez producen el vapor con el que se mueven los generadores de energía eléctrica de los Ingenios, o en otros casos dicho bagazo se industrializa para obtener la celulosa del papel o alimentos para ganado bovino; miel incristalizable, es muy apreciada en diversos países del mundo para utilizarse, también como alimento para el ganado o bien para la Industria Farmacéutica y constituye la materia prima para la fabricación de alcohol, a través de las destilerías ubicadas en algunos de los Ingenios Azucareros.

En la vía administrativa, un Ingenio es una empresa que requiere de personal administrativo muy especializado sobre todo para conocer la gama de disposiciones legales que le son aplicables a la Industria Azucarera, por las Leyes Hacendarias, y las que se derivan como ya dijimos anteriormente de su relación con el campo, el decreto cañero, así como las que nos interesan para este tema como son la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, la Ley del Seguro Social, etc.

En este orden de ideas, una fábrica de azúcar debe contar con un eficiente personal en fábrica, en la administración y en el campo, según se conoce, una Unidad Industrial actualmente se maneja con un Gerente o Director General, un Contralor o Subgerente, un Contador, un Gerente de Relaciones Industriales, un Superintendente General de Fábrica, un Químico de Fábrica, un Superintendente General de Campo, un Jefe del Departamento Técnico de Campo, un Jefe de Crédito a Cañeros y un Químico de Campo, así como una Oficina Comercializadora de sus Productos, que generalmente se encuentra centralizada a través de los Grupos Corporativos que los Industriales del Azúcar han establecido en esta Ciudad.

3.2.- ADMINISTRACION Y APLICACION DEL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

La norma jurídica que regula las relaciones obrero patronales en la Industria Azucarera lo es el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, que fue declarado obligatorio mediante un Decreto del Presidente de la República General Lázaro Cárdenas del Río, según publicación del Diario Oficial de la Federación de fecha 16 de Diciembre de 1936 y en él los Trabajadores Azucareros ven por primera vez cristalizados sus viejos anhelos de que el Gobierno de la República reflejara "su interés en el mejoramiento de la clase trabajadora a través de una elevación de sus condiciones de vida en cuanto a las estipulaciones que deben regir la ejecución del trabajo. Y para la Industria la protección y la seguridad de uniformar las condiciones de trabajo, el monto de los salarios" (1), para evitar la competencia desleal.

Este Contrato Colectivo nace al amparo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y al reformarse ésta, y al hacerse la división de lo que es un Contrato Colectivo y lo que es un Contrato Ley, por razones de sus características; es decir la declaración de obligatoriedad en varias Entidades Federativas, actualmente es considerado como un Contrato Ley.

Los Trabajadores de la Industria Azucarera, están agrupados en un Sindicato de Industria denominado Sindicato de

Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y compete a éste su administración de acuerdo al artículo 1o. del Contrato Ley de que se trata, y que establece:

"PARTES DEL CONTRATO

Artículo 1o.- Son partes en el presente Contrato de Trabajo:

a) Las personas físicas o morales que exploten en la República Mexicana Ingenios o Fábricas de productos derivados de la caña de azúcar o de otras plantas o materias, en cuanto de ellas vengan obteniéndose productos similares a aquéllos; incluyéndose, además, quienes ejecuten las labores de carga, descarga y transporte, controlados en la actualidad por el Sindicato dentro y fuera del radio de acción de los Ingenios o Fábricas. Este último criterio regirá respecto a actividades semejantes que controle en lo futuro el Sindicato, mediante la contratación correspondiente en cada caso.

b) El Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, representante del interés profesional de los trabajadores de la Industria Azucarera, Alcoholera y Similares, a que se refiere el presente contrato y las demás Entidades o personas a quienes conforme a la Ley Federal del Trabajo les resulte aplicable.

c) Aquéllas negociaciones o patrones que por la indole de sus actividades deban regirse por el mismo"

Asimismo, fundan el derecho a administrar el Contrato Ley del Sindicato antes referido el artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En cada empresa, la administración del Contrato Ley corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella el mayor número de Trabajadores", y precisamente el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana es el representante mayoritario para estos efectos.

La administración del Contrato Ley, la efectúa el Sindicato a través de sus Secciones Sindicales, como lo establece el artículo 8o. de sus Estatutos: "El Sindicato queda integrado por tantas Secciones y Sucursales, en su caso, como Ingenios, Procesadoras de Bagazo, Empresas conexas, Trapiches Panocheros; Fábricas de Alcohol, Ron y Aguardiente, haya en el país, dedicadas a las actividades mencionadas en el artículo 6o., cualquiera que sea el número de trabajadores que en ellas laboren".

La aplicación del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, se deriva del texto de los artículos 3o. y 4o. de dicho Contrato dice:

"APLICACION DEL CONTRATO

Artículo 3o.- Este Contrato es aplicable a todas las labores de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares, así como a la producción de los derivados de la caña y de otras plantas en cuanto de ellas se obtengan productos análogos a la caña de azúcar, desde la preparación de la tierra para la producción de la materia prima hasta la última operación industrial que se realice para la distribución de los productos, quedando además incluidas las destilerías de alcohol, de aguardiente, fábricas de celulosa de caña, empacadoras de bagazo, así como las labores de carga, descarga y transporte previstas en el inciso a) del artículo 1o. de este Contrato, también será aplicable a quienes intervengan en el comercio y transformación de las mieles y demás productos de la caña de azúcar, así como a todas las labores, procedimientos y actividades económicas que se desarrollen en el radio de acción de las fábricas o ingenios que directa o indirectamente tengan relación con las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares, así como a la Industria Azucroquímica, incluyendo las labores de construcción y aplicación de ingenios o fábricas"

"Artículo 4o.- El campo de aplicación de este Contrato se extiende a todas las personas o entidades que realicen labores dentro de la industria o intervengan a ellas con el carácter de trabajadores o patrones, de tal manera, que quedan incluidos dentro del mismo Contrato, todos los intermediarios, colonos, aparceros, pequeños agricultores, y pequeños

industriales con capital propio o sin él que se dediquen a las actividades mencionadas en los artículos anteriores y que tengan relación con todos los ingenios o fábricas a los que resulte aplicable el presente contrato".

De lo anterior, debemos establecer que es un patrón y que es un trabajador, conceptos ambos que a su manera se encuentran contenidos en los incisos a) y b) del artículo 1o. del Contrato Ley que anteriormente transcribimos. Así tenemos que de acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y de acuerdo al artículo 8 de la Ley de la Materia: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

3.3.- CONVENIOS SINGULARES.

Si bien por Ley la Revisión de un Contrato Ley debe sujetarse a los requisitos que establece el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice: "En la revisión del Contrato Ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los Sindicatos de Trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, 90 días antes del vencimiento del Contrato Ley por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los Sindicatos de Trabajadores y a los Patrones afectados a una Convención que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los Sindicatos de Trabajadores y Patrones llegan a un Convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación salvo que en la Convención se señale una fecha distinta"

Asimismo, como ya quedó explicado en el Capítulo anterior, la vigencia del Contrato Ley para la Industria Azucarera,

Alcoholera y Similares de la República Mexicana, tiene pactada una vigencia de dos años que va del 16 al 15 de Noviembre de cada año par, sin embargo dada la singularidad de circunstancias que ocurren dentro de esta Industria, como son la ubicación geográfica de cada uno de los Ingenios, la diversidad de maquinaria utilizada en ellos, la capacidad de producción, la antigüedad de los Ingenios, ciclos de trabajo; se generan aún dentro de la vigencia del propio Contrato Ley, convenios singulares, que podemos considerar como un Acuerdo de voluntades que tienen por objeto crear o modificar condiciones de trabajo, relativas a clasificación de personal, antigüedades, violaciones de trabajo, relativas a clasificación de personal, antigüedades, violaciones al Contrato Ley, traslado de enfermos, salarios, etc., y por ejemplo señalo que en lo relativo a la clasificación de personal las partes en este caso Empresa y Sindicato, mediante un Convenio establecen el número de plazas contratadas que es diferente en cada uno de los Ingenios, según las circunstancias que antes señalamos, las personas, antigüedades y salarios que a estos trabajadores corresponderán y que da como resultado los Escalafones de Trabajadores de Planta Permanente, Planta Temporal y Listas de Eventuales.

Igualmente, estos Convenios Singulares, se dan considerando que de acuerdo al artículo 28 del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, se dividen en dos ciclos; a saber: ciclo de zafra de azúcar, alcohol y similares y reparación o preparación, hecho este que conlleva a la celebración de convenios para establecer la duración de los ciclos, y otras

condiciones de trabajo que puedan suscitarse por este motivo, como sería la supresión de labores por causa de fuerza mayor o caso fortuito.

Cuando en un convenio singular, se establecen condiciones de trabajo de carácter general que puedan modificar o derogar algún precepto del Contrato Ley, bastará con que en éste se señale tal modificación y en su oportunidad se registre ante la Autoridad correspondiente, para que dicha modificación o derogación surta efectos, por lo que podemos considerar que los convenios singulares son una excepción de la forma que legalmente se establece en la Legislación Laboral para revisar un Contrato Ley, desde luego no tratándose de reformas generales sino como ya se dijo de casos excepcionales.

3.4.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Debemos considerar que el concepto de trabajador es genérico, ya que se atribuye a todas aquellas personas físicas que conforme a lo que prescribe la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra que puede ser física o moral, sin distinción alguna.

El profesor Villatoro Toranzo, señala que "Dentro del cumplimiento o aplicación de la norma jurídica es necesario que ocurra el hecho previsto o supuesto, el cual origina una relación jurídica entre dos o mas personas que son los sujetos del derecho". (2)

"El Derecho del Trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en las relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de interés y derechos colectivos; e inversamente, los Sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas porque su misión consiste, de conformidad con la definición del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo "en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera". Sin duda los Sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y el

patrón pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden entrar también en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patrones y no en ejercicio de sus funciones. Por último los patrones no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas".

(3)

De lo anterior se desprende que en materia laboral serán sujetos de la relación de trabajo: el trabajador que presta el servicio y el patrón quien lo recibe y paga a cambio una remuneración. Los trabajadores y los patrones pueden participar en forma colectiva o individual en la relación de trabajo, según el interés que entre en juego, con la diferencia de que los primeros lo harán mediante la representación del Sindicato, tratándose de intereses colectivos y personalmente si el interés es individual.

Tomando en consideración la definición que de patrón y trabajador hace la Ley Federal del Trabajo, tenemos lo siguiente:

Primero.- Que el trabajador debe ser una persona física que presta un trabajo personal, es decir que el trabajo no puede ser prestado por terceras personas;

Segundo.- Que la persona que recibe el servicio puede ser persona física o moral;

Tercero.- Que la prestación del servicio debe ser subordinada, es decir que debe existir un poder jurídico de mando por parte del patrón y un deber de obediencia por parte del trabajador en cuanto a la ejecución del trabajo contratado.

Como parte importante de lo mencionado anteriormente tenemos la figura jurídica del patrón que hemos definido también con anterioridad y que según la Ley puede ser una persona física o moral que utilice los servicios de uno o varios trabajadores, definición que adolece de la característica de la subordinación que debe tener el servicio prestado y la remuneración que debe percibir quien presta el servicio.

3.5.- EL TRABAJADOR EN LA INDUSTRIA AZUCARERA COMO SUJETO DE LA RELACION LABORAL: A) PERMANENTE; B) TEMPORAL; C) EVENTUAL.

En la Industria Azucarera estos conceptos están debidamente definidos en el artículo 1o. del Contrato Ley, que al igual que la Ley reglamentaria del artículo 123 señala al patrón como una persona física o moral, que explote en la República Mexicana empresas afectas a dicho contrato y el trabajador es representado en el referido Contrato Ley por el Sindicato como representante del interés profesional de sus agremiados.

Dadas las circunstancias y condiciones en que opera la Industria Azucarera, y tal como lo señala el artículo 28 del Contrato Ley, las labores como ya dijimos, se dividen en dos ciclos y consecuentemente la figura jurídica de trabajador sufre una subdivisión en relación a lo que la Ley Federal del Trabajo estipula: así tenemos a los trabajadores de Planta Permanente, que de acuerdo a dicho contrato "son los trabajadores que cubran un mismo puesto todos los días laborables del año, así como aquéllos con derecho a prestar sus servicios en los ciclos de zafra y en ciclos de reparación o preparación, aún cuando desempeñen diferentes puestos"

Dicho de otra manera son aquéllos trabajadores que laboran todo el año en un sólo puesto, por ejemplo los soldadores de

ambos ciclos o en puestos diferentes, es decir soldador en reparación y cabo de molinos en zafra.

Trabajadores de Planta Temporal "son aquéllos que laboren en uno o diversos puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación"

Y Trabajadores Eventuales "son aquéllos que se hagan necesarios durante cualquiera de los dos ciclos o en labores accidentales o transitorias."

Ahora bien, el proceso de fabricación de azúcar a que se dedican los Ingenios se le conoce con el nombre de zafra, y durante este ciclo que tiene una duración aproximada de 120 días al año, se da la relación laboral entre los trabajadores de planta permanente, planta temporal y el patrón, con las condiciones de trabajo que se estipulan en el contrato de trabajo; ingresando a laborar en este ciclo el personal eventual que como su definición lo dice, que se haga necesario ya sea en labores eventuales o transitorios o supliendo las inasistencias justificadas o injustificadas de personal de planta.

En tanto en el ciclo de reparación o preparación de los Ingenios, únicamente labora el personal de planta permanente que se reduce aproximadamente en un 60% y el personal eventual en las mismas condiciones antes señaladas, considerando este ciclo con una duración

aproximada de 180 días, y con las condiciones de trabajo que igualmente se señalan en el Contrato Ley.

Estimo conveniente señalar, que estas condiciones singulares sólo se dan en la Industria Azucarera y por lo tanto se subrayan ya que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo que considera al personal de planta como todo aquél titular de una plaza que labora en determinada factoría y no considera lo cíclico que se dan en esta Industria y aquéllos trabajadores que en los Ingenios se consideran como eventuales, la Ley los estima como trabajadores temporales.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1). DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 16 de Diciembre de 1936
- 2). VILLATORO TORANZO, Miguel "Introducción al Estudio del Derecho", México 1974, Editorial Porrúa, S.A., pág. 325
- 3). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 152

CAPITULO IV. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

4.1.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Para poder determinar los derechos de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970, debemos analizar primeramente lo que es la antigüedad, para esto hablaremos de algo que considero es fundamental como lo es la estabilidad en el empleo ya que existe una estrecha vinculación entre ambas.

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato." (1)

Esto dicho en otras palabras es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, siempre y cuando no incumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

1.- La estabilidad en el trabajo se puede interpretar en el sentido de que el trabajador aspira a conservar su empleo como medio de subsistencia en el presente y en el futuro, sin verse expuesto a que el

patrón arbitrariamente lo despidió, traduciéndose este hecho en la libertad que el trabajador adquiere de defender sus derechos.

2.- La estabilidad en el trabajo nace de la propia relación laboral, situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho del transcurso del tiempo en la prestación de un servicio, que al prolongarse, el trabajador va generando una antigüedad que presupone un derecho, y que el Legislador consideró en la Ley Federal del Trabajo de 1970 como mera justicia social para quienes generan la riqueza que beneficia al patrón.

Por lo tanto se puede decir que la antigüedad es un hecho jurídico, resultado de la prolongación de la relación del trabajo, de la cual derivan derechos y beneficios para el trabajador desde su inicio hasta su terminación. En la actualidad, la antigüedad es una fuente generadora de derechos que corresponden a la naturaleza de la misma relación de trabajo como "una realidad viva dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva". (2)

Ahora bien, como ha quedado señalado anteriormente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 "la antigüedad no se reconocía ampliamente, ya que únicamente servía de base para el cómputo de algunos derechos tales como indemnización por reajuste, vacaciones y

para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de negativa del patrón al someterse al arbitraje de las juntas". (3)

Así pues el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo es el resultado de la lucha de los trabajadores, una conquista de éstos, ya que se logró reglamentar primeramente a través de los contratos colectivos de trabajo ya que "al mismo tiempo que es una institución del derecho del trabajo, es una fuente importante del mismo pues contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio" (4) y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo de la base de que la antigüedad es el hecho jurídico, resultado de la prolongación cronológica de la prestación del servicio del trabajador y de la cual se derivan derechos para el mismo, veremos cuales son y en que consisten dichos derechos, que no son otra cosa que normas protectoras del principio de la estabilidad en el trabajo y que actualmente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo:

1.- De acuerdo al artículo 76 de la Ley Laboral, el trabajador tiene derecho a VACACIONES, la determinación de los días de vacaciones depende de la antigüedad del trabajador, es decir, que a mayor antigüedad, corresponderán vacaciones más prolongadas.

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún

caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

2.- Previendo que el trabajador en el periodo de vacaciones realiza gastos extras, el artículo 80 de la Ley de la materia, establece el derecho a una PRIMA VACACIONAL, consistente en un 25% (veinticinco por ciento) que se calculará sobre el monto de vacaciones que le hubiera correspondido al trabajador.

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones"

3.- De conformidad con el artículo 159, el trabajador tiene derecho al ascenso de vacantes; ya sean definitivas, provisionales o de nueva creación:

"Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador con mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a cargo una familia".

De lo anteriormente expresado, estimo conveniente señalar que si bien la Ley Federal del Trabajo menciona como obligación del patrón la de proporcionar capacitación a sus trabajadores, en el análisis cronológico en la forma que se ha venido adicionando el Código Laboral, encontramos que el Capítulo de Capacitación ha sido anexado a la Ley, a partir del año de 1979, consecuentemente en los lineamientos generales que se establecen para la preferencia de derechos, aún rige el principio de antigüedad, sin que hasta la fecha se haya logrado ni en la Ley ni en los Contratos Colectivos establecer una norma obligatoria que señale expresamente que un trabajador capacitado es preferente sobre otro de mayor antigüedad, aclarando que en un estricto sentido la Ley habla de aptitud como inercia o facilidad para el desempeño de un puesto y a mi juicio, la capacitación presupone el adquirir ciertos conocimientos de

carácter técnico, científico, académico y humano acorde al perfil del puesto que se pretende desempeñar.

4.- Se encuentra establecido en la Ley el derecho a la indemnización, (en beneficio del trabajador) en sus artículos 49 y 50 que señalan:

"Artículo 49.- El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

"Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

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

Tales indemnizaciones se pagarán como consecuencia de rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón, previstas en la propia Ley Federal del Trabajo, en los artículos 51, 52.

5.- El artículo 161 establece el DERECHO A LA INMUNIDAD en su trabajo, de acuerdo a la antigüedad que el trabajador tenga al momento de cometer una falta:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior"

Refiriéndonos particularmente a la inmunidad del trabajo, este derecho lo adquiere el trabajador después de 20 años de servicios para el patrón, ya que después de esta antigüedad, la terminación de la relación de trabajo sólo podrá justificarse mediante una causa grave que haga imposible su continuación, debiéndose entender por causa grave aquella que entrañe un peligro inmediato de daño tanto económico como personal para el patrón.

6.- El Derecho a la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, se encuentra previsto fundamentalmente en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que a

reserva de lo que veremos en el capítulo siguiente, diremos que este derecho deriva de la antigüedad que haya generado el trabajador en su empleo, y el cual consiste en el pago de doce días por cada año de servicios y que el trabajador recibe al quedar disuelta la relación de trabajo, por cualquiera de las causas que analizaremos más adelante.

Como hemos visto los derechos derivados de la antigüedad y las normas que protegen el principio de la estabilidad en el trabajo son numerosas y se han ido ampliando a lo largo del tiempo traduciéndose en beneficios adicionales establecidos en favor de quienes dejan su fuerza de trabajo para un patrón. Son logros que el trabajador ha ido conquistando paso a paso para conformar prestaciones legales que hagan de la vida del trabajador una vida mas digna con la garantía de que después de estar sujetos a una relación de trabajo, tendrán como mínimo una seguridad económica.

4.2.- EN EL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

El Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólera y Similares de la República Mexicana, como ya expresamos anteriormente es un instrumento jurídico nacido a la sombra de la Ley Laboral de 1931, y consecuentemente en éste se plasmaron algunos derechos de antigüedad que aunque limitados eran acordes a lo que establecía el Código Laboral, esto es, para los casos de indemnización. pero al publicarse la Nueva Ley Federal del Trabajo el Legislador plasmó en la misma situaciones derivadas de las nuevas formas de vida que se daban en nuestro país en todas las actividades económicas. así como aquellas derivadas de los reclamos de los trabajadores, particularmente para participar de los beneficios de la producción de la que son un factor importante, por ello se buscó la fórmula adecuada y se encontró a través de la antigüedad para primero, buscar la estabilidad en el empleo y a partir de ésta hacer más equitativo el reparto de la riqueza entre los factores que inciden en la producción.

Actualmente la antigüedad es la piedra angular sobre la que giran todos los derechos de los trabajadores para obtener como ya dijimos la estabilidad en el empleo, derechos de preferencia, ventajas en las indemnizaciones, etc.: así llegamos a la Norma Jurídica que rige las relaciones laborales en la Industria Azucarera, en donde por las características de esta actividad económica se dan situaciones singulares

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

que no suceden en otras ramas de la industria, señalamos que las labores en esta Agroindustria son de carácter cíclico, es decir ciclo de zafra o de producción y ciclo de reparación o preparación y por ende los trabajadores tienen condiciones y derechos de trabajo distintos a los que la Ley señala, ya que ésta reconoce como trabajadores temporales a los que en la Industria Azucarera, se denomina eventuales en tanto que los trabajadores azucareros se clasifican en de planta permanente y planta temporal, esto no quiere decir que por ello haya una violación a la Ley, sino que es una situación que se presenta por lo cíclico de las labores de esta importante agroindustria.

A partir de estos conceptos nacen derechos como las vacaciones de las cuales disfrutan en número distinto de días los trabajadores temporales y los permanentes y que para efectos de antigüedad, se van incrementando de acuerdo al tiempo que cada uno de estos tienen laborado considerando la tabla que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76.

Asimismo, encontramos que la antigüedad en la Industria Azucarera, comienza a partir de que un trabajador adquiere una planta sea temporal o permanente y que dicha antigüedad es una sola para todos los efectos legales a que haya lugar, tal y como lo establece el artículo 64 del Contrato Ley en consulta.

Consecuentemente, un trabajador azucarero primero se clasifica como de planta temporal, como regla general y es a partir de entonces cuando comienza a contar su antigüedad para todos los efectos a que haya lugar, y posteriormente adquiere la permanencia, a pesar de ello la antigüedad de dicho trabajador, seguirá siendo desde la fecha en que se hizo de planta temporal.

Bajo este esquema el trabajador recibirá todos los beneficios y prestaciones tanto de carácter individual y colectivo derivado de la Ley y del Contrato, es decir tendrá preferencia o concursará con su antigüedad para los casos de vacantes y ascensos, vacaciones, jubilaciones, derecho a recibir casa en propiedad; cabe señalar que dada la complejidad de la Industria Azucarera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios en el sentido de considerar que en esta actividad industrial, los trabajadores tienen dos antigüedades, una, genérica que inicia a partir de que adquiere una planta y que es valedera para todos los efectos legales como son la obtención de prestaciones derivadas de la Ley y el Contrato, y otra antigüedad departamental que sirve para definir los derechos de preferencia en el caso de vacantes y ascensos.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1). ITALO MORALES, Hugo "La Estabilidad en el Empleo". México 1987, Editorial Trillas, pág. 19
- 2). DE LA CUEVA, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" México 1956, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, T.II., pág. 410
- 3). DE BUEN LOZANO, Néstor "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., T.II., pág. 269
- 4). RAMIREZ FONSECA, Francisco "La Prima de Antigüedad". México 1992, Editorial PAC, S.A. de C.V., 9a. Edición, pág. 25

CAPITULO V. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

5.1.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para iniciar con este apartado, debemos señalar lo que significa en términos generales la palabra PRIMA, esta palabra fue tomada del Inglés *praemium* que a su vez ha sido tomada del latín *praemium* que significa premio o recompensa".(1)

Tomando literalmente el concepto de prima, queremos creer que el Legislador de 1970, consideró que los trabajadores como parte importante de los factores de la producción y en un afán de justicia social debían tener mayor participación en la distribución que ellos generan y por ende se creó esta Institución que ha sido muy discutida en cuanto a su eficacia y aplicación, dadas las circunstancias en que quedó plasmada esta prestación.

Podemos señalar como antecedente de la prima de antigüedad, el contenido del artículo 126 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecía:

"Artículo 126.- El contrato de trabajo terminará:
"...Fracción IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o infirmitad manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa"... "En el caso

de la fracción IX el patrón estará obligado a indemnizar un mes de salario y diez días de salario por cada año de servicios prestados o a proporcionarle de ser posible y si así lo desea el trabajador otro empleo que pueda desempeñar según su incapacidad física..."

De acuerdo al contenido del citado artículo, podemos observar que se establecía ya el pago de un número de días por los años de servicios prestados a la empresa.

Ahora bien para el profesor Mario de la Cueva, prima de antigüedad "es una institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y enriquecimiento de los accionistas". (2)

Ramírez Fonseca, opina que la prima de antigüedad "es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando el rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y

también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio. (3)

Para la Ley de 1970, la prima de antigüedad es una figura jurídica nueva, pues por primera vez se contempló en ella, entrando en vigor el 1o. de mayo de 1970, que como ya se explicó en su oportunidad, tuvo como antecedente diversos contratos colectivos que ya la consideraban, así como la fracción IX del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la que se menciona el pago de 10 días por cada año de servicios prestados por el trabajador.

La prima de antigüedad pretende restituir al trabajador parte de la riqueza que el mismo ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo. Es una prestación más, que establece la Ley en beneficio del trabajador o de sus beneficiarios, a manera de reserva, de garantía, por el hecho mismo de su antigüedad en el trabajo, derecho que adquiere el trabajador desde el momento en que se inicia la relación de su trabajo hasta el momento de su disolución. Al respecto, la Corte ha sustentado el siguiente criterio:

"ANTIGÜEDAD GENERACION DE DERECHOS DE. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad". (4)

Este derecho se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 que me permitiré transcribir para más adelante analizar su contenido, en relación con el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es importante mencionar que de acuerdo al texto del artículo 162 antes transcrito, la prima de antigüedad se paga en los supuestos de renuncia del trabajador, muerte del trabajador, por rescisión del trabajador, es decir despido justificado o injustificado y rescisión del por causa imputable al trabajador. Es menester aclarar que en estos casos la ley no determina un mínimo de años de servicios prestados, es decir que la prima de antigüedad se pagará sea cual sea la antigüedad que tenga el

trabajador al servicio de la empresa, sin embargo en el único supuesto que considera como mínimo la antigüedad de 15 años es el caso de la renuncia voluntaria. Lo anterior lo confirma la siguiente Tesis Jurisprudencial:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE LOS AÑOS DE SERVICIO AL RESCINDIRSE EL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consigna varias hipótesis la primera es que se refiere al retiro voluntario del trabajador, quien debe tener quince años de antigüedad, para hacerse acreedor al pago por dicho concepto; la segunda, que se aplica cuando el trabajador se separa con causa justificada y la tercera en que se prevé la separación del trabajador independientemente de que estén justificadas o no el despido o la rescisión por lo tanto no se requiere el requisito de los quince años de antigüedad, que sólo rige para el retiro voluntario pues de haberlo considerado necesario el legislador lo hubiera consignado en la parte final de la fracción aludida además en la exposición de motivos de la ley el requisito de los quince años se establece con el objeto de "evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores", así que no puede privarsele de una prestación que ya tiene ganada por su permanencia al servicio del patrón". (5)

De acuerdo al Dr. Miguel Borrell Navarro, "la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores en los casos siguientes:

1.- A los trabajadores que se separen por causa justificada. Tienen derecho a la prima a partir del primero de mayo de 1970.

2.- A los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido. También tienen derecho a esta prima a partir del primero de mayo de 1970.

3.- A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, teniendo derecho a la prima desde el momento en que empezó a prestar servicio.

4.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señala el artículo 501 de la Ley de la Materia, y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.

5.- Cuando se resuelve la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Fuero del Trabajo.

6.- En los casos a que se refieren los artículos 436 y 434 de la Ley del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:

a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.

c) La incosteabilidad de la explotación.

- d) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajos.

7.- Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal; y,

8.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las Juntas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Procesal del Trabajo.

9.- Por Jubilación del trabajador.

10.- Por reajuste de personal.

11.- Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo; y

12.- Por interpretación analógica, cuando se aplica la cláusula de exclusión; y,

13.- Aunque la Ley no lo menciona, nosotros estimamos que también debe pagarse en los casos de terminación de las relaciones laborales por huelga ilícita y en los de huelgas inexistentes cuando los trabajadores no regresan a su trabajo dentro del plazo que se les señale". (6)

5.2.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

La contratación colectiva ha dado margen por las características que presenta cada una de las actividades económicas del país para que en cada instrumento legal que rige las relaciones obrero patronales en éstas, se vaya implementando alguna ventaja a favor de los trabajadores en relación a la forma en que está contemplada la prima de antigüedad en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y las posibilidades que cada una de las empresas tiene, para beneficiar a sus trabajadores como justo reconocimiento o recompensa al servicio prestado.

Así, la Industria Azucarera a través de su Contrato Ley que data del año de 1936 contiene preceptos, unos acordes a lo que ya establecía la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 126 fracción IX, y otros íntimamente relacionados con la reglamentación de la prima de antigüedad en la Ley de 1970.

Por ello trataré de explicar en forma casuística los casos, condiciones y demás que se dan en el pago de la Prima de Antigüedad a los trabajadores azucareros:

CASOS EN LOS QUE PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA INDUSTRIA AZUCARERA:

La prima de antigüedad en la Industria Azucarera, al igual que lo establece el artículo 162 de la ley Federal del Trabajo, debe pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios que se separen del empleo por causa justificada o injustificada, individual o colectiva.

Entendemos que la relación de trabajo termina en forma justificada en los siguientes casos:

- a) Por muerte del trabajador,
- b) Por rescisión de la relación laboral ya sea del trabajador o del patrón,
- c) Por incapacidad permanente ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, y en los casos de riesgo de trabajo,
- d) Por la implantación de nueva maquinaria o nuevos sistemas de trabajo (artículo 100 del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana)
- e) Por jubilación del Trabajador.

POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- En este caso procede el pago de la prima de antigüedad a los beneficiarios que señala el artículo 501 de la Ley Laboral y el importe de esta se calculará considerando si el trabajador fallecido era de planta temporal o de planta permanente: si era de planta temporal será el importe de 6 días por cada año de servicios, sobre la base del salario a que se refieren los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del

Trabajo, y si se tratara de un trabajador de planta permanente el importe de esta prestación se calculará sobre la base de doce días por cada año de servicio y el salario antes señalado, aclarando que si bien se toma la regla establecida en estos preceptos legales, el salario mínimo que se considera es el de el Ingenio de que se trate y no el salario mínimo de la zona geográfica en donde se encuentre enclavada la Unidad Industrial.

POR RESCISION DE LA RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR: La Prima de antigüedad se pagará al trabajador tomando en cuenta su categoría, es decir si es de Planta Permanente o Planta Temporal, en los mismos términos que se señalaron anteriormente.

POR INCAPACIDAD PERMANENTE OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO, Y EN LOS RIESGOS DE TRABAJO: La prima de antigüedad se pagará tomando en cuenta la categoría del trabajador, es decir, permanente, temporal, en los términos que establece el artículo 126 del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, que dice: "Para los efectos de este Contrato, con relación a los artículos 53 fracción IV y 54 de la Ley Federal del Trabajo, se suprime el tope del doble del salario mínimo y se pagará la indemnización de un mes de salario y por concepto de antigüedad doce días por cada año de servicios prestados, con base en el salario tabulado de la plaza de la que es titular".

Como puede apreciarse en este artículo no se hace una diferenciación entre lo que es un trabajador de planta temporal y un trabajador de planta permanente, sin embargo atendiendo al criterio del máximo Tribunal de la Federación, las partes han establecido que en los casos de la prima de antigüedad, esta debe pagarse en los términos del artículo 162 del Código Laboral y el inciso j) del artículo 35 del citado Contrato Ley, entendiéndose que se pagarán seis días por cada ciclo de zafra o de reparación íntegramente trabajado cualquiera que sea la duración del ciclo o el número de días que proporcionalmente corresponda al tiempo efectivamente trabajado en cada ciclo, cuando no lo labore completo.

POR LA IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA O NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO: Congruente con lo que establece la Ley Laboral en el artículo 439 respecto de la implantación de nueva maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, pero adecuado a las circunstancias particulares de la Industria Azucarera respecto a lo cíclico de sus labores y la consecuente clasificación del personal, el artículo 100 del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana señala: "Cuando por la instalación terminada de nueva maquinaria o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo, que ameriten la supresión de la plaza el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo de los obreros de que se trate, pagando como indemnización a los trabajadores de

PLANTA PERMANENTE, el equivalente a cuatro meses de salarios, más el importe de veinte días por cada año de servicios prestados, entendiéndose por año para estos trabajadores el de calendario o bien el tiempo de duración de los ciclos de zafra y reparación laborados, así como la prima de antigüedad consistente en doce días de salarios por cada año de servicios prestados. Para los trabajadores de PLANTA TEMPORAL, la indemnización será equivalente a cuatro meses de salario más el importe de diez días por cada ciclo completo de zafra y diez días por cada período completo de reparación que hubieren prestado sus servicios a la Empresa, así como la prima de antigüedad correspondiente a seis días de salario por cada ciclo de trabajo que hayan laborado".

POR JUBILACION DEL TRABAJADOR: El pago de la prima de antigüedad para los trabajadores que obtienen la prestación contractual de la jubilación, está reglamentada en el artículo 120 y 35 inciso j) del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana que dice: "Los patrones se obligan a no despedir a sus trabajadores durante los últimos ocho años del plazo señalado en los incisos a), b) y c) del artículo III del Reglamento de Jubilaciones, sino cuando den causa al despido por más de tres veces, salvo el caso de que cualquiera de tales causas fuera infamante, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo. Atendiendo al criterio sustentado en diversas ejecutorias de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, las partes convienen en que las empresas pagarán a los trabajadores que se jubilen las primas de antigüedad que les corresponda,

en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y el inciso j) del artículo 35 de este Contrato a razón de doce días de salario por año efectivamente trabajado. Entendiéndose que se pagarán seis días por cada ciclo de zafra o de reparación íntegramente trabajado, cualquiera que sea la duración del ciclo, o el número de días que proporcionalmente corresponda al tiempo efectivamente trabajado en cada ciclo cuando no lo labore completo".

En este caso cabe señalar que en el Contrato Ley Azucarero, no sólo se adecúan las circunstancias en las que se presta el servicio a las Empresas, sino que además se subraya con ventaja el derecho a la INMUNIDAD en el trabajo a que se refiere el artículo 161 de la Ley de la Materia que dispone: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Como ya dijimos, esta situación se subraya en el artículo 120 del Contrato Ley que antes transcribimos, pero además se mejora ya

que según este precepto legal el patrón se obliga a no despedir a sus trabajadores durante los últimos ocho años del plazo señalado en el Reglamento de Jubilaciones para obtener este beneficio, y considerando que el referido plazo es de 35 años de antigüedad, esto quiere decir que el beneficio de los trabajadores aumenta de 20 años que señala la Ley a 27 que es la diferencia que resulta de restar 8 años a los 35 del plazo para Jubilarse. Desde luego, el beneficio que resulta del artículo 120 del Contrato es sin perjuicio de lo establecido en el artículo 161 de la Ley de la Materia.

Se señalan en este punto, sólo los casos específicos que se presentan en la Industria Azucarera, sin que esto quiera decir que los demás casos que establece la Ley no puedan darse y en cuyo caso su reglamentación estará sujeta a lo que establece la propia Ley, adecuándose a las circunstancias de la Agroindustria de que se trata.

Ya que también puede darse el retiro voluntario de los trabajadores, los casos de concurso o quiebra, la incosteabilidad de la empresa por causa de falta de materia prima y la incapacidad física o muerte del patrón, cuyo caso sería muy raro de darse, considerando que en la Industria Azucarera las empresas están formadas bajo la figura jurídica de la Sociedad Anónima y no como antaño que el patrón generalmente era una persona física.

5.3.- DIFERENCIAS.

Analizando el concepto de Prima de Antigüedad tanto en la Ley Federal del Trabajo como su aplicación en la Industria Azucarera, se dan como suele suceder en materia Laboral, diversas discrepancias derivadas de las lagunas que presenta el Código Laboral, al tratar de adecuarse a una rama de la Industria, para ello existen diversos criterios jurisprudenciales que han pretendido aclarar estas diferencias pero que en muchos de los casos lo único que han hecho es contraponerse a los mismos.

Las principales diferencias que encontramos en la aplicación de esta prestación entre la Ley y la Industria Azucarera, es que como resulta frecuente en materia laboral la contratación colectiva, dentro del ámbito de especialización de una actividad económica ha sido la vía adecuada para subsanar y en muchos casos rebasan los lineamientos mínimos establecidos en la ley; así por ejemplo, como señalamos en su momento el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, es un instrumento jurídico que nació bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que casualmente conserva el único vestigio que aquella Ley tenía respecto de la antigüedad cuando coincidentalmente en el artículo 126 de la Ley de 1931 y el artículo 126 del Contrato Ley, se establece un tipo de liquidación de características similares.

La norma fundamental que rige las relaciones obrero patronales en la Agroindustria de que se trata ha avanzado en algunos casos en el pago de la prima de antigüedad y esto es en el referido artículo 126 en el que el pago de esta prestación para aquellos trabajadores que dan por terminada su relación de trabajo con motivo de una incapacidad manifiesta derivada de un riesgo de trabajo o no, perciben según el caso si son trabajadores de Planta Temporal o Planta Permanente su prima de antigüedad de 6 o 12 días con el salario tabulado, es decir se suprime la limitante del doble salario mínimo.

En los demás casos en donde sí se aplica para el pago de la prima de antigüedad el tope del doble del salario mínimo, el avance o la diferencia con la Ley estriba en que el salario mínimo que se toma en cuenta no es el regional de la zona geográfica en donde está enclavado el Ingenio, sino que lo es el salario mínimo que percibe un trabajador de la Industria Azucarera que generalmente es superior a aquél.

Otra diferencia sustancial de la prima de antigüedad en la Industria Azucarera, se deriva de las circunstancias en las que se presta el servicio, es decir, si un trabajador es de planta temporal o es de planta permanente, lo cual por voluntad de las partes no contraviene el criterio jurisprudencial que establece que la prima de antigüedad es un hecho que no puede dividirse ya que por el contrario se acoge a otro criterio que no es violación de garantías el hecho de pagar la prima de antigüedad en proporción a los días trabajados y como ya sabemos el trabajador

temporal solo labora la mitad del año o menos; pero se considera para efectos de su clasificación como laborado precisamente la mitad del año.

De los preceptos mencionados tanto de la Ley Federal del Trabajo como del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, se desprenden las siguientes diferencias a saber:

Del primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en estudio se desprende, que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad. En relación a este tipo de trabajadores, Ramírez Fonseca manifiesta que "los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación". (7) Asimismo señala que "el trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo determinado; por lo tanto, y en el caso de que llegase a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales". (8)

De lo anterior, no podemos estar de acuerdo con lo que manifiesta Ramírez Fonseca, en cuanto a que no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores temporales, ya que en la Industria Azucarera, se contemplan 3 clases de trabajadores: Trabajadores de Planta Permanente, Planta Temporal y Eventuales, de los cuales el Trabajador de planta permanente es el que labora todo el año en un sólo puesto o bien aquel con derecho a prestar sus servicios en los ciclos de zafra y en los

ciclos de reparación o preparación, aún cuando desempeñen diferentes puestos, por ejemplo: los soldadores en ambos ciclos o soldador en zafra y cabo de molinos en zafra; y el temporal, que es el que labora en uno o diversos puestos fijos, únicamente durante el ciclo de zafra o en el de reparación o preparación, sin embargo en ambas categorías son considerados como los trabajadores que adquirieron la titularidad de una plaza, considerándose trabajadores de PLANTA, por lo tanto corresponde el pago de la prima de antigüedad.

Actualizando o adecuando la redacción del artículo 162 que establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que según la fracción primera consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, el Contrato Ley diversifica esta aseveración de acuerdo a situaciones que se dan en la prestación del servicio considerando que las labores son de carácter cíclico y por ende existen trabajadores que laboran en un ciclo o en ambos que son conocidos como de planta temporal o de planta permanente.

Siguiendo el orden, la fracción primera del artículo 162 dispone, que el importe de la prima de antigüedad es de doce días por cada año de servicios.

Al respecto y en relación con el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, surgen dos cuestionamientos: porqué en la Industria Azucarera se pagan a

los trabajadores de planta temporal sólo 6 días; y, qué tiempo debe considerarse para el pago de la prima de antigüedad, si el tiempo efectivamente trabajado o el tiempo que dure la relación de trabajo, entendiéndose por este último el tiempo efectivo de servicios prestados.

Para dar una respuesta a estas incógnitas, es necesario mencionar el contenido del siguiente criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aclarando que debe tomarse en cuenta en primer lugar, la peculiaridad que existe en la Industria Azucarera en la forma de laborar por ciclos, y en segundo lugar, afirmo que debe tomarse en cuenta el tiempo efectivo de servicios:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre

el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DEL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que debe aplicarse en sus términos...", pues el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como el 5o. transitorio del citado Ordenamiento, el Legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal". (9)

Estamos de acuerdo con la tesis jurisprudencial antes transcrita, en el sentido de que para el computo de la prima de antigüedad deben considerarse los años efectivos de servicio de un trabajador, así

como en que la prima de antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, sin embargo como mencioné anteriormente en la Industria Azucarera el hecho de que las labores se realicen en dos ciclos el de zafra que dura aproximadamente 120 días y el de reparación o preparación que tiene una duración también aproximada de 180 días, dándose el caso de que los trabajadores de Planta Temporal los cuales sólo laboran alguno de los dos ciclos, es decir no laboran todo el año, además de que una gran parte de dichos trabajadores en el tiempo en que no se encuentran laborando en el ciclo que les corresponde en el Ingenio, se dedican a otras actividades que en algunas ocasiones son totalmente ajenas a la Industria Azucarera.

Otro cuestionamiento que surge, es respecto al monto del salario que debe considerarse para el pago de la prima de antigüedad. La fracción II de la Ley Federal del Trabajo nos remite a los artículos 485 y 486 del mismo Ordenamiento Legal:

"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 capítulo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes

áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los mínimos respectivos"

En este aspecto volvemos a señalar que el artículo anterior se refiere al tope del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo; en tanto que en la Industria Azucarera el salario que se toma en cuenta para este tope, es el salario mínimo que se paga en el Ingenio que por lo general es superior a aquél.

En la Industria Azucarera, nuevamente nos referiremos a los ciclos de trabajo, dado que los trabajadores de Planta Permanente cuando no laboran en el mismo puesto en ambos ciclos es decir tienen diferentes puestos, pongamos como ejemplo a un trabajador de planta permanente que en zafra es Jefe de Turno y en reparación es peón general, el salario que tomaremos como base para el pago de su prima de antigüedad es el salario promedio que resulte de la suma de ambos salarios es decir el salario de Jefe de Turno y el de Peón General, lo cual no sucede con los trabajadores de Planta Temporal ya que estos al laborar un sólo ciclo sólo perciben un salario con el cual se calculará su prima de antigüedad.

Considero que sería ocioso entrar al estudio de las fracciones III, IV, V, y VI del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y

Similares de la República Mexicana funciona de acuerdo a las disposiciones establecidas en el referido Ordenamiento Legal, no existiendo ninguna diferencia para los casos previstos en dichas fracciones.

5.4.- ANALISIS DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Es conveniente aclarar que en la actualidad el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo ha dejado de aplicarse en virtud de haber transcurrido los plazos que el precepto fija; pero que consideramos en este trabajo como un complemento de estudio.

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

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;
- II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha

a la que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario:

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponde por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta ley".

Al analizar este artículo particularmente en sus fracciones I, II y III, vemos que el Legislador siempre habla de los trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, lo que nos hace pensar al tratarse de una disposición de carácter transitorio que lo que en realidad lo que se pretendió fue poner una limitante en la Ley para evitar desvandadas de trabajadores que animados por la obtención de una cantidad de dinero, que representaba la prima de antigüedad pudieran verse en la necesidad de retirarse del empleo por cobrar dicho dinero, por lo demás este precepto legal ha sido muy discutido existiendo diversas opiniones respecto de la probable aplicación retroactiva de este precepto y de la constitucionalidad del mismo así el Maestro Francisco Ramírez Fonseca analiza cada una de las fracciones y dice:

"Fracción I.- Esta fracción es incongruente con la fracción III del artículo 162. Y la razón es que esta última exige para los casos de retiro el cumplimiento de 15 años de servicios en tanto que la fracción I obliga al patrón a pagar esta prestación a quienes no hayan cumplido ni siquiera los 10 años de servicios.

Pero dice que además es anticonstitucional ya que como disposición transitoria no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía; y no puede alegarse en contra que se trata de una "compensación" y no de una prima ya que la institución es la misma cualquiera que sea el nombre que se le de.

Por otra parte reconocer un pago por tiempo trabajado cuando la institución no existía es contradictorio con lo que hemos llamado exposición de motivos del 5o. transitorio en donde claramente se dice que no debe darse efecto retroactivo a la Ley. Además y supuesto que, como también ya quedó dicho, el pago debe hacerse de acuerdo con los años transcurridos a partir del primero de mayo de 1970, reconocer un pago durante el primer año de vigencia de la ley se opone al texto del artículo 162, y por lo mismo, es inconstitucional, sin pasar por alto que también se opone al texto de la exposición de motivos del mismo 5o. transitorio.

Fracción II.- En esta fracción debemos considerar dos supuestos, el primero referente a trabajadores con antigüedad de más de

diez años y menos de quince años de servicios, y el segundo a trabajadores de más de quince y menos de veinte años de servicios.

En el primer supuesto, son válidos los argumentos señalados en la fracción anterior, en el segundo también hay contradicción e inconstitucionalidad aunque por diferente motivo. Con vista a una antigüedad de más de quince años de servicios el derecho a la prima es indudable, durante el segundo año de vigencia de la Ley, y por doce días y no por veinticuatro. Hasta el segundo año por los motivos ya dichos; por doce días porque indebidamente se acumulan doce días del primer año para hacer un total de veinticuatro en el segundo.

Fracción III.- Poniendo en juego los argumentos anteriores encontramos que también en esta fracción hay contradicción e inconstitucionalidad. El retiro durante el primer año de la Ley no debiera generar ningún derecho; el retiro en el segundo debiera provocar el pago de doce días y el retiro dentro del tercero un pago de veinticuatro.

Fracción IV.- La fracción que estudiamos es incongruente pero no inconstitucional. Incongruente con lo que hemos denominado exposición de motivos del artículo que estudiamos; en efecto si la citada exposición de motivos considera retroactivo el pago por años de servicios prestados antes de entrar en vigor la nueva Ley, es absurdo pensar que deje de haber retroactividad por aplazar a tres años el pago considerado retroactivo. No es inconstitucional, pues como hemos visto, de acuerdo

con el Pacto Federal el Poder Legislativo, no tiene impedimento para expedir Leyes retroactivas.

Fracción V.- Congruente con las ideas que hemos venido exponiendo, pensamos que el primer párrafo de esta fracción es, además de incongruente, inconstitucional; por lo que se ve al segundo, que es inútil.

Respecto del primer párrafo insistimos en que ninguna obligación de pago puede establecerse durante el primer año de vigencia de la Ley.

Respecto del segundo párrafo; si como creemos haber demostrado el pago debe hacerse en todos los casos, por años transcurridos a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley, resulta inútil confirmarlo en un artículo transitorio".(10)

En la realidad y en lo particular en la Industria Azucarera, el artículo 5o. transitorio no tuvo una aplicación práctica como quizás lo haya tenido en otras actividades económicas de donde se derivó la polémica respecto a este artículo. En la más importante agroindustria del país casualmente en 1970 se da una importante transición que podemos llamar la nacionalización de la Industria Azucarera, esto es que el Gobierno al darse cuenta del grado de endeudamiento que tenían los Ingenios Azucareros con el mismo a través de Financiera Nacional

Azucarera hoy FINA, S.N.C., y el enorme desabasto de azúcar que existía por la falta de producción de los Ingenios, decidió nacionalizar el 90% de la Industria por lo que a partir de ese entonces setenta de noventa Ingenios pasaron a formar parte de una Institución Gubernamental que primero se llamó Coordinadora Nacional de Ingenios dependiente de Nacional Financiera, que posteriormente se dividió en la Paraestatal denominada Comisión Nacional de la Industria Azucarera y en su subsidiaria Operadora Nacional de Ingenios (ONISA), que posteriormente se fusionaría en la Paraestatal denominada Azúcar, S.A. de C.V.

Este incidente propició que en la época precisamente de la entrada de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la Industria Azucarera se generaran nuevos empleos por la creación de nuevos Ingenios o simplemente por la contratación de personal para los ya existentes, por ende difícilmente podría hablarse en esta época de que hubiere separación voluntaria de los trabajadores y en los casos de terminación de la relación de trabajo, por muerte, jubilación, etc., siempre fue aplicable la fracción V del artículo 5o. transitorio, es decir, a todos aquellos trabajadores que fueran separados por causa justificada se les pagó su prima de antigüedad de acuerdo a las reglas establecidas en el propio Contrato Ley Azucarero.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1). HENRI CAPITAN, Vocabulario Jurídico, pág. 443
- 2). DE LA CUEVA. ob. cit. pág. 418
- 3). RAMIREZ FONSECA. ob. cit. pág. 28
- 4). SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice 1917-1985, Séptima Epoca, Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 25
- 5). BOLETIN DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Noviembre 15, 1975, pág. 101
- 6). BORRELL NAVARRO, Miguel "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". México 1992, Editorial SISTA, S.A. de C.V., 3a. Edición, pág. 174
- 7). RAMIREZ FONSECA. loc. cit. pág. 28
- 8). RAMIREZ FONSECA. ob. cit. pág. 43
- 9). SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Volumen V, Apéndice 1985, pág. 202
- 10). RAMIREZ FONSECA. ob. cit. pág. 67

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- El derecho del trabajo por ser un conjunto de normas que protegen, dignifican y tienen a la reivindicación de todos los que viven de su trabajo, se encuentra clasificado dentro del derecho social. Es a partir de 1917, cuando por mandato Constitucional el derecho del Trabajo, es el estatuto proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, teniendo como característica que considerando el origen histórico de nuestro país, las normas del trabajo han variado según se ha venido desarrollando la actividad económica, y vemos como el Congreso Constituyente de 1917, si bien considera ya el inicio incipiente de una Legislación Laboral, ésta se hizo todavía arrastrando los resabios de la época pasada en donde predominaban normas proteccionistas de la clase económicamente poderosa, circunstancias que se notan aún en la Ley de 1931.

SEGUNDA.- A partir de la Nueva Ley del Trabajo de 1970, podemos considerar un avance en donde se establecen los principios generales emanados del concepto dogmático del ideal social, plasmados en el artículo 123 Constitucional, en el cual se identifica básicamente al trabajador como sujeto de producción y bienestar social, a quien se le asegura su libertad, dignidad y buenas condiciones dentro del contexto social, considerando que en esa época nuestro País iniciaba un régimen de Gobierno en el que se pregonaba el despegue económico y que se reflejó en la creación de empleos.

TERCERA.- Considerando la imposibilidad de que en la Ley pudieran considerarse normas específicas aplicables a cada una de las ramas de la Industria de la actividad económica del País, se reglamentan los Contratos Colectivos y los Contratos Ley que vienen a ser la norma que rige las relaciones laborales de manera específica y que dadas las condiciones de trabajo, en muchos casos superan a los mínimos establecidos en la Ley Reglamentaria del artículo 123, como es el caso planteado de la Prima de Antigüedad en el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

CUARTA.- Considero que tanto en la Ley Federal del Trabajo, y en la relación que existe en la Industria Azucarera, y tratándose al retiro voluntario una injusticia ya que la Ley exige a quien pretende retirarse voluntariamente de su empleo y pretende cobrar su prima de antigüedad, tener cuando menos quince años al servicio de la empresa, esto lo señalo porque quiero suponer que un trabajador que ha tenido una excelente hoja de servicios y que por causas o motivos personales pretende retirarse del empleo, para cobrar su prima de antigüedad como ya dije debe tener como mínimo quince años de servicios, sin embargo un trabajador que consideramos problemático y que da motivo para rescindirle su contrato, procede el pago de la prima de antigüedad cualesquiera que sean los años de servicio que tenga, por lo tanto estimo que esta irregularidad debería subsanarse, pagándole a los trabajadores que deseen retirarse voluntariamente su prima de antigüedad sin importar los años de servicios prestados al patrón.

QUINTA.- Estimo de gran relevancia señalar lo siguiente: La Ley Federal del Trabajo, contiene normas mínimas de carácter general aplicables a la actividad laboral; de igual forma los Contratos Ley y los Contratos Colectivos estipulan reglas generales aplicables en cada una de las ramas Industriales cuyas relaciones obrero patronales regulan. Sin embargo en cada actividad industrial se presenta un fenómeno que conocemos como Convenios Singulares que no son otra cosa que acuerdos entre las partes (trabajadores -Sindicato- y patrones) que norman situaciones que por la diversidad de circunstancias que pueden presentarse en una empresa como son: la situación geográfica; los sistemas de trabajo; las distintas maquinarias utilizadas en el proceso de producción; tendientes a ajustar esas condiciones, dichos convenios si bien no aparecen expresamente señalados en la Ley, si se llevan a cabo, tomando en cuenta el marco jurídico que rige la forma de revisar el Contrato, que como sabemos tienen una vigencia de dos años, las condiciones singulares cuando menos en la Industria Azucarera se revisan cada año o se pactan modificaciones o nuevas condiciones de trabajo que pueden en algunos casos superar al propio Contrato Ley.

SEXTA.- Aún cuando la Ley Federal del Trabajo de 1970 considera a Trabajadores de Planta y Trabajadores Temporales, esta clasificación no encaja exactamente en el concepto de la Industria Azucarera dadas las condiciones en que ésta opera se clasifica al trabajador como Trabajador de Planta Permanente, Temporal y Eventuales; esto no quiere decir que

exista una violación a la Ley, ya que cada uno de estos trabajadores tiene exactamente determinados sus derechos, sus condiciones de trabajo, etc.

SEPTIMA.- A pesar de la clasificación de trabajador que existe en el Contrato Ley, consideramos que para efectos del pago de la prima de antigüedad sólo debería tomarse en cuenta el hecho de que el trabajador adquirió una plaza y se considera de planta aún cuando se trate de trabajador temporal de zafra o reparación, debiendo por este hecho cubrirse su prima de antigüedad a razón de 12 días y no de 6 como actualmente se hace.

OCTAVA.- La antigüedad es un hecho jurídico, resultado de la prolongación de la relación de trabajo, de la cual derivan derechos y beneficios para el trabajador desde su inicio hasta su disolución. Resaltando entre los derechos y beneficios a la prima de antigüedad, la cual fue una conquista de la clase trabajadora reconocida entre los Contratos Colectivos, encontrando también un antecedente importante en la Ley Federal de 1931 en su artículo 126 fracción IX, que establece que en los casos de indemnización por incapacidad deberá cubrirse a los trabajadores un mes de salario y 10 días por cada año de servicios prestados.

NOVENA.- La Prima de Antigüedad como una prestación nueva en la Ley de 1970, se entiende que en su inicio haya tenido defectos y carencias, sin embargo atendiendo al espíritu que el Legislador pretendió

plasmar en este derecho, considero que si se trata de un premio para los trabajadores, para darles una mayor participación en la distribución de la riqueza que generan como factores de la producción, en la actualidad veintitrés años más tarde sigue manteniéndose el texto original de esta prestación, sin que se le hayan corregido los defectos y carencias que originalmente tuvo y que sin duda al establecer como tope para su pago el doble salario mínimo, provoca un agravio al trabajador ya que actualmente en muchos Contratos Ley y en parte en el de la Industria Azucarera, se ha superado el referido tope salarial por lo que la prima de antigüedad debería pagarse con base en el salario que el obrero percibe y que no existe razón de lógica jurídica para no hacerlo, ya que el trabajador recibe todas sus prestaciones con base en su salario y abundando un poco en el tema hasta con salario integrado.

DECIMA.- Por las mismas razones que exponemos anteriormente no existe una razón lógica para que por un lado la indemnización constitucional se pague sobre la base de veinte días de salario integrado por año de servicios y la prima de antigüedad sea de doce días con el tope del doble del salario mínimo; si bien indemnizar significa reparar un daño a quien se le causa por retiro del empleo y la prima jurídicamente no se considera como una indemnización, estimo que sí debería considerarse con la misma naturaleza, porque el trabajador también está perdiendo el empleo. Sobre este particular, la fracción Parlamentaria de la Confederación de Trabajadores de México propuso desde hace algunos años que la prima de antigüedad se pagara sobre la base de quince días

por cada año de servicios y con el salario que correspondiera al trabajador sin considerar tope alguno; este proyecto fue aprobado en la Cámara de Diputados, pero por razones que se desconocen no fue discutida en la Cámara de Senadores en donde ha quedado pendiente.

DECIMA PRIMERA.- Existen diferencias entre lo que establece la Ley Federal del Trabajo de 1970 en relación con el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana, en cuanto a la aplicación del artículo 162 de la Ley Laboral, que considero como avances a favor del Contrato Ley dada la singularidad de circunstancias que se dan en la Industria Azucarera, como lo es el salario con el que se paga al trabajador de la Industria Azucarera su prima de antigüedad ya que se promedian los dos salarios que perciba en caso de ser Trabajador de Planta Permanente.

DECIMA SEGUNDA.- En la actualidad nuevamente se presenta el caso de las variantes de la política económica del Gobierno de la República y existen profundas corrientes particularmente del sector patronal para que se modifique la Ley Federal del Trabajo, con el pretexto de hacerla acorde a los lineamientos que rigen en otros países con miras al Tratado de Libre Comercio, sin embargo el movimiento obrero mexicano se ha opuesto a estas corrientes señalando con razón que la Legislación Laboral Mexicana únicamente compete a los mexicanos, porque sus raíces y origen están sustentadas en la idiosincrasia del mexicano tomada del movimiento armado de 1910 que fue la fuente de inspiración del Constituyente de

Querétaro en 1917, es probable que en otros países las condiciones de trabajo sean mayor o menor en cuanto a su eficacia en comparación de las nuestras, pero México es México y aquí las Leyes deben adecuarse a las circunstancias que he señalado, particularmente por las características de raza, de alimentación y culturales.

BIBLIOGRAFÍA

A) OBRAS

BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". México 1992, 3a. Edición, Editorial SISTA, S.A. de C.V.

CABANELLAS, Guillermo. "Compendio del Derecho Laboral". Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966. T.I.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". Editorial JUS, S.A. México 1972. 1a. Edición.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales". Editorial Trillas, México 1986, 2a. Edición.

CASTORENA, J. de Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México 1964, 4a. Edición.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". México 1959, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, T.II.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". México 1977, Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México 1972, Editorial Porrúa, S.A., T.I.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México 1972, Editorial Porrúa, S.A., T.II.

DE PINA, Rafael. "Diccionario de Derecho". México 1983, Editorial Porrúa, S.A., 11a. Edición.

DICCIONARIO PORRUA DE HISTORIA, BIOGRAFIA Y GEOGRAFIA DE MEXICO. México 1986, 5a. Edición.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T.I. Editorial Bibliográfica Argentina.

GOMEZ, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. "Curso del Derecho del Trabajo" traducido por: Miguel Bermúdez Cisneros, México 1979, Editorial Cárdenas, Editor y distribuidor. 1a. Edición.

HENRI CAPITAN. "Vocabulario Jurídico".

ITALO MORALES, Hugo. "La Estabilidad en el Empleo" México 1987, Editorial Trillas.

MORALES, José Ignacio. "Historia de las Constituciones de México". México 1964, Editorial Periodística e Impresora de Puebla, S.A.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. "La Prima de Antigüedad". México 1992, Editorial PAC, S.A. de C.V., 9a. Edición

TENA RAMIREZ, Felipe. "Derecho Constitucional Mexicano". México 1981, Editorial Porrúa, S.A., 18a. Edición.

TENA RAMIREZ, Felipe. "Leyes Fundamentales de México (1908-1985)" México 1985, Editorial Porrúa, S.A., 13a. Edición.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". México 1981, Editorial Porrúa, S.A.

TRUEBA URBINA, Alberto. "La Primera Constitución Política Social del Mundo". México 1971, Editorial Porrúa, S.A., T.II.

VALADEZ, Diego. "La Constitución Reformada". México 1987, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie G. Estudios Doctrinales. Número 108. U.N.A.M.

VILLATORO TORANZO, Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho". México 1974, Editorial Porrúa.

B) LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. México 1992

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México 1941, 54a. Edición

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. México 1992, 69a. Edición

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1968-1970 (DE LA INDUSTRIA AZUCARERA).

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA 1970-1972.

CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA 1992-1994.

C) LITERATURA:

BOLETIN DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Noviembre 15, 1975.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION Diciembre 1936

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Apéndice 1917-1985, Séptima Epoca, Quinta Parte, Cuarta Sala.

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Volumen V,
Apéndice 1985.**

**MANUAL AZUCARERO 1993, Cámara Nacional de las Industrias
Azucarera y Alcohólica.**

REVISTA "AZUCAREROS DE MEXICO", Enero 1970 a Agosto 1993

INDICE

DIFERENCIAS Y AVANCES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 EN RELACION CON EL CONTRATO LEY PARA LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

	Págs..
INTRODUCCION	1 - 6
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.	
1.1.- El Derecho Laboral en México	7 - 18
1.2.- El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	19 - 34
1.3.- El Derecho de Antigüedad	35
a) En la Ley Federal del Trabajo de 1931	35 - 36
b) En la Ley Federal del Trabajo de 1970	36 - 37
c) En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.	37
CAPITULO SEGUNDO	
MARCO JURIDICO	
2.1.- Naturaleza Jurídica del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.	40 - 43
2.2.- Origen, revisión y vigencia.	44 - 50

CAPITULO TERCERO ASPECTOS GENERALES

- | | |
|--|---------|
| 3.1.- Semblanza de un Ingenio Azucarero, en el aspecto Administrativo. | 51 - 54 |
| 3.2.- Administración y Aplicación del Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. | 55 - 59 |
| 3.3.- Convenios Singulares | 60 - 62 |
| 3.4.- Sujetos de la Relación Laboral. | 63 - 65 |
| 3.5.- El Trabajador en la Industria Azucarera como sujeto de la relación laboral:
a) Permanente
b) Temporal
c) Eventual | 66 - 68 |

CAPITULO CUARTO DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- | | |
|--|---------|
| 4.1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970. | 70 - 78 |
| 4.2.- En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. | 79 - 81 |

CAPITULO QUINTO LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- | | |
|---|---------|
| 5.1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1970 | 83 - 90 |
|---|---------|

5.2.- En el Contrato Ley para las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana.	91 - 97
5.3.- Diferencias.	98 - 106
5.4.- Análisis del Artículo 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970.	107 - 112
CONCLUSIONES.	114 - 120
BIBLIOGRAFIA.	121 - 124
INDICE	125 - 127