

77
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
" ARAGON "

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE LEONARDO CORTES FRANCO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



San Juan de Aragón, Edo. de Méx.,

1994.



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.

A MIS PADRES: Leonardo y Elisa

A quienes debo la vida, el amor y la comprensión durante mi existencia en este mundo; a quienes debo el poder haber concluido una carrera profesional, a costa de sus esfuerzos, sacrificios, desvelos y sobre todo con la insistencia de que me superara cada día mas, en esta vida.

Con respeto y Amor: GRACIAS.

A MIS HERMANAS: Ma. Soledad, Elsa Miriam, Diana y Margarita

A quienes con su ejemplo brindado, y su gran espíritu de llegar a ser profesionistas, me motivaron a concluir el presente trabajo.

Con admiración y cariño.

A MI ESPOSA Laura

Ya que con su amor y comprensión me ha alentado a superarme en mi carrera profesional

Con todo el amor de mi ser.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I. LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL EMPLEO.

1.- CONCEPTO E IMPORTANCIA	1
2.- EVOLUCION DE LA ESTABILIDAD EN NUESTRO PAIS	9
2.1.- EN LA CONSTITUCION	9
2.2.- LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962	14
3.- LA ESTABILIDAD ABSOLUTA Y LA ESTABILIDAD RELATIVA	20

CAPITULO II.- LA ANTIGÜEDAD.

1.- CONCEPTO	32
2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN NUESTRO PAIS.....	35
3.- LA ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, ARTICULO 162 Y TRANSITORIO	40
4.- LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.....	42
5.- EL PROCEDIMIENTO PARA EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.....	52

CAPITULO III.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.- CONCEPTO Y ORIGEN	55
2.- NATURALEZA JURIDICA Y EFECTOS	58
3.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION	65
4.- SUJETOS CON DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	68
5.- MONTO DE PAGO, FIJACION DE SU IMPORTE Y COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD	69
6.- EL RETIRO Y SU PAGO DIFERIDO	75
7.- INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 162 Y 5° TRANSITORIO	76

CAPITULO IV.- EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.)

1.- ANTECEDENTES	78
2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES	80
3.- CONTROL DE LAS CUENTAS POR PARTE DE LOS PATRONES	82
4.- OPCIONES PARA EL RETIRO DEL EFECTIVO	88
5.- CASOS DE DESEMPLEO	90
6.- LA IMPORTANCIA ECONOMICA DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	90

CAPITULO V. INCONGRUENCIAS EN EL ARTICULO 162.

1.- PROCESO LEGISLATIVO	91
2.- PROYECTO DE REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	92
3.- RAZONES QUE MOTIVAN MI PROPOSICION	104

CONCLUSIONES	107
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	109
---------------------------	------------

INTRODUCCION

El objetivo del presente trabajo es de presentar las opciones para dar mayores garantías a los trabajadores mexicanos ante el TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC).

Una de estas podría consistir en la modificación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que los trabajadores mexicanos no queden desprotegidos ante las Legislaciones laborales de otros países, las cuales son muy diferentes a las nuestras, y que en un futuro no muy lejano, podrían ser de gran importancia para el trabajador mexicano.

Considerando que en ciertos aspectos, nuestra Legislación se ha vuelto un tanto obsoleta, ya que no se ha modernizado ante las situaciones económicas actuales del País y ante los cambios en la economías a nivel mundial, es necesario ajustar nuestra legislación para poder ser competitivos ante el TLC, ya que tanto en Estados Unidos de Norteamérica como en Canadá ya se han hecho las reformas pertinentes para proteger a sus trabajadores.

Simplemente debemos recordar que nuestra Legislación Laboral no ha sufrido modificaciones durante los últimos 24 años.

Un ejemplo claro lo podemos ver en el caso de que los trabajadores norteamericanos no gozan de muchas garantías al terminar su relación de trabajo con alguna empresa, sin embargo, durante el tiempo que se encuentra laborando, son lo bastante bien remunerados, inclusive con prestaciones superiores a las nuestras.

Otro ejemplo claro lo podemos ver en el aspecto salarial, ya que un trabajador norteamericano tiene como sueldo mínimo diario, prácticamente lo equivalente al sueldo mínimo, pero semanal de un trabajador mexicano.

Por lo que es por demás interesante volvernos un país productor de nuestros propios productos y no volvernos únicamente un país maquilador como muchos países en los que la mano de obra es demasiado barata, tanto o mas que en México.

Es necesario mejorar estas condiciones de trabajo para poder competir al mismo nivel es decir para una competencia mas leal, aunque no se trata solamente de modificar la Ley Federal del Trabajo, sino también todos los aspectos que conciernen al trabajador mexicano y que queda por parte del Estado realizar dichos cambios.

El Estado también deberá responder a las nuevas necesidades del país, como lo son las modificaciones fiscales, así como el de no imponer tantas prohibiciones a un pequeño o mediano empresario, sino todo lo contrario ayudar a estos últimos ya que estos son los que de alguna manera necesitan un resurgimiento a la economía actual.

Por otra parte, es también indispensable observar que con la implantación del Sistema de Ahorro para el Retiro SAR, ya se están cumpliendo de alguna manera con los propósitos de hace algunos años y que era el de garantizar de mejor manera el retiro de un trabajador.

En este sentido se esta tratando de igualar al " Retirement Insurance " existente en los Estados Unidos de Norteamérica, en donde ya perfeccionado es de vital importancia y tranquilidad para los trabajadores que a través de los años dejan su desgaste físico y emocional en las empresas.

CAPITULO I LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL EMPLEO

El propósito de este trabajo es el de llegar a un concepto claro de lo que es lo que nosotros conocemos como la estabilidad en el empleo, el cual debe de ser un principio básico y elemental en las legislaciones laborales de nuestra época y que responde desde el punto de vista filosófico a una exigencia de la justicia, ya que un ser humano no solo debe de encontrar en su trabajo personal un medio para satisfacer sus necesidades, sino también para alcanzar su propio desarrollo como persona, además de proporcionar al hombre que trabaja, una seguridad contractual y sobre todo bienestar y tranquilidad en la familia obrera, finalidades que no podrían lograrse, sino se incluyeran en Derecho.

1.- CONCEPTO E IMPORTANCIA

Existen varias definiciones de " estabilidad ", mencionaremos algunas de ellas, para posteriormente ofrecer un punto de vista muy personal.

Para Ludovico Barassi la estabilidad es: " es aquella que implica el tratamiento jurídico o especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad permanente ".(1)

Para Mario L. Deveali: " La estabilidad consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral. No

¹ BARASSI L., TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Alfa, Buenos Aires,

pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento; sino por algunas causas taxativamente determinadas ".(2)

Para el doctor Hugo Italo Morales, 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 de servicios y se cumplan las obligaciones adquiridas en el Contrato ".(3)

Por nuestra parte, entendemos por estabilidad: El derecho que tiene el trabajador de conservar su fuente de trabajo en tanto no medie una causal justa de despido y subsistan las causas y materia que dieron origen a la relación de trabajo. Es importante anotar aquí que inclusive, nuestro mas alto Tribunal, ha sostenido que la relación laboral debe subsistir mientras subsista la materia misma del trabajo. Así lo estableció la Suprema Corte de Justicia en Jurisprudencia firme marcada con el numero 201, visible a fojas 188 del ultimo apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte.- que a la letra dice lo siguiente :

" Trabajadores, Estabilidad de las Modalidades. Las disposiciones del artículo 24, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: La permanente, persistencia o duración

² DEVEALI L., Mario. LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. Editorial Argentina, S:R:L., Buenos Aires, Argentina, 1953. pag. 265.
³ MORALES Saldaña, Hugo Italo. LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO. Revista Mexicana del Trabajo, Numero 1, Tomo XVI, Sexta Epoca, Enero, Febrero, 1969, pag. 17.

indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el Contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso, son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el termino del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogara el contrato por todo el tiempo que duren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 (53) del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo esta condicionado en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación ". (4)

⁴ APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Quinta Parte, Tesis 201, pags 188 y 189.

Naturalmente la jurisprudencia citada anteriormente se refiere a la Ley anterior y no a la que actualmente esta en vigor, pero la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 35, 36, 37 y sobre todo en el 39, ha recogido estas ideas de la Corte, plasmándolas de tal suerte que se ha asegurado en nuestro sistema, la estabilidad de los trabajadores.

La estabilidad en el empleo de los trabajadores que trabajan para el Estado, han hecho que el Estado actuando como patrón acepte la inmovilidad de los trabajadores llamados " de planta " o de "base", con fundamento en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de Diciembre de 1963.

De la Cueva dice que se entienden por causas que dan origen al contrato, a el conjunto de circunstancias que motivan la prestación y por materia de trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.(5)

De la Cueva quien afirma que : " La estabilidad de los trabajadores en su empleo comprende dos modalidades : La primera, que consiste en una permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo, y la Segunda que estriba precisamente en la necesidad de una causa legitima para su disolución ".(6)

⁵ DE LA CUEVA, Mario " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ", 8a Edicion.- Editorial Porrúa, Mexico 1964, Tomo I pag.755.

⁶ IDEM, pag.755.

El principio establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo de la " Duración indefinida de la relación de trabajo en tanto subsistan las causas y los motivos que le dieron origen ", que equivale a la naturaleza misma de la estabilidad en el empleo.

Este principio lo vemos plasmado en Ley Federal del Trabajo en sus artículos 25, 35, 36, 38 y 39 que a la letra dicen :

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener :

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón ;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo indeterminado ;

III.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible ;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

V.- La duración de la jornada ;

VI.- La forma y el monto del salario ;

VII.- El día y el lugar de pago del salario ;

VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón .

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación sera por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes :
I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar ;
II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador ; y
III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.- Si vencido el termino que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Es por demás claro que la Ley Federal del Trabajo trata de proteger de una o de otra manera la estabilidad en el trabajo, por lo que en muy especiales casos permite de alguna manera las relaciones laborales por obra o por tiempo determinado, siendo estos muy claros y precisos en nuestra Ley.

Ahora bien las relaciones laborales por obra determinada, contrato de trabajo a tiempo fijo, contrato de trabajo para inversión de capital determinado (artículo 58), trabajo de temporada, etc., son excepciones a la regla general de estabilidad en el empleo, que como se ha mencionado con anterioridad es la duración indefinida del contrato de trabajo, elemento indispensable para la estabilidad en el empleo, el maestro Ramírez Gronda nos dice al respecto : " el contrato

de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspirar a proseguir en el tiempo, tanto como sea posible".(7)

Es necesario que el trabajador se sepa con garantías en su empleo para que tenga un mejor rendimiento, y así de esta manera también el patrón obtendrá mejores resultados del trabajo.

Cabe hacer notar en este punto que cuando el Estado adopta el papel de patrón pretende darle al trabajador la seguridad de estabilidad por medio del principio de inmovilidad a sus trabajadores de base, y esto en alguna medida ha venido a perjudicar o hacer ineficiente el trabajo de estos, ya que esto tiene de alguna manera una explicación psicológica que a continuación trataremos de explicar, en ciertas personas cuando se saben que no pueden ser removidas de sus puestos en algunas ocasiones desempeñan su labor con cierta apatía, a ya no realizar ningún esfuerzo de superación personal y esto como es evidente redundará en perjuicio de los legítimos intereses de la comunidad.

Otra garantía que tienen los trabajadores para la estabilidad en sus empleos, es la necesidad de una causa legítima para la disolución de la relación laboral, elemento igualmente esencial en la estabilidad en el empleo, es decir, en nuestro derecho, los patrones no podrán disolver una relación laboral sino en los casos

⁷ RAMIREZ Gronda, Juan. " EL CONTRATO DE TRABAJO ", Ed. Ideas, Buenos Aires, 1945, pag. 579.

expresamente previstos en la Ley. Y como garantía de esto nuestra Carta Magna expresa al respecto en su artículo 123, Fracción XXII :

" El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinara los casos en que el patrono podra ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización 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 el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podra eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el ".

El principio al que nos hemos estado refiriendo es de vital importancia desde el punto de vista jurídico de la protección del trabajo que desempeña, para que del mismo modo se vea reflejado en el campo económico social. " La estabilidad en el empleo es aspiración de los trabajadores que han ido definiéndose y concentrándose a medida que la humanidad avanza en el camino de la emancipación progresiva de todas las esclavitudes naturales y espirituales. Es también factor decisivo de la eficiencia, del rendimiento y de la productividad ".(8)

⁸ ESCRIBAR Mendiola, Hector. " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ". En Revista de Derecho Privado, Santiago de Chile, Año II, Abril-Junio, 1967, num. 6, pag. 15.

Como ya ha quedado asentado anteriormente la estabilidad no solo beneficia a los trabajadores, sino también a los patrones. Al respecto Pérez Paton señala : " Para el que trabaja representa la seguridad de una ocupación jurídica y posiblemente establece hasta obtener un limite de edad de retiro, de su jubilación y durante esa época la seguridad económica para el sostén de la familia. Para el patrón, esa estabilidad representa la mejor manera de poder contar con un elemento apegado a la empresa y cada vez mas conocedor de la producción y técnica de la negociación. El empleado con años de servicios en la empresa, sabedor de los secretos de la misma, llega a ser un factor de confianza, indispensable para su desenvolvimiento ".(9)

Este principio podemos analizarlo desde varios puntos de vista :

La continuidad en el empleo es de vital importancia para el trabajador ya que de alguna manera es su único patrimonio, por lo que debe protegerlo, ademas que la permanencia de un mismo empleo garantiza el derecho a la jubilación, el ascenso de categoría y demás prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Por otro lado, si bien es cierto que el trabajador es beneficiado ampliamente, también lo es que el patrón obtiene en un trabajador de mas antigüedad la vasta experiencia en el procedimiento

⁹ PEREZ Paton, Roberto. " CONCEPTO SOBRE EL DERECHO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO 2. En Revista Mexicana del Trabajo. Mexico, Noviembre-Diciembre,1959, Nums. 11-12, p.p. 75 y 76.

de producción y esto a la larga le beneficiara en sus costos de producción.

2.- EVOLUCION DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN NUESTRO PAIS

En la presente parte de nuestro trabajo estudiaremos la evolución de la estabilidad en el empleo, desde su inclusión hasta nuestros días.

2.1.- EN LA CONSTITUCION

Es en nuestra Ley Fundamental de 1917 donde se estableció el multicitado principio en su artículo 123, cuyo texto original disponía en su Fracción XXII lo siguiente :

XXII.- El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado en una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón, o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podra eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el ".

De aquí podemos dilucidar que desde entonces se trato de ofrecer a los trabajadores, una estabilidad absoluta, ya que por primera vez

se le obligo al patrón a reinstalar al trabajador que hubiese sido despedido sin causa justificada. Es de hacer notar que el trabajador tiene a su completa elección cualquiera de las opciones, ya sea la de demandar su reinstalación o bien la de su indemnización, y esto no es otra cosa sino el cumplimiento forzoso de un contrato laboral o bien la del pago de una indemnización cuando el trabajador optara por no seguir trabajando para el patrón. Esta ha sido una de las grandes conquistas de la lucha obrera.

La lucha obrera ha logrado mucho, y esto ha sido en gran numero de ocasiones en formas por demás dramáticas y gracias al sindicalismo existente desde antaño, no sin ello restarle mérito a la enjundia de cada uno de los trabajadores, quiénes inclusive han dejado su vida en tratar de lograr beneficios para una comunidad presente y futura, tal es el caso que ahora nosotros podemos vernos beneficiados con los logros de Cananea o el de Río Blanco.

Otros de los grandes logros por los trabajadores es el del Contrato Colectivo, que ahora viene a revestirse ante el Derecho como una Fuente Formal.

El maestro Trueba Urbina nos señala al respecto : " El Contrato Colectivo de Trabajo , siempre sera instrumento de lucha en la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y

de su cumplimiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener gradualmente reivindicaciones sociales ".(10)

Por lo que hace al artículo 123 Constitucional en su Fracción XXII a la que nos referimos anteriormente, debemos recordar que la acción que use el trabajador sera a elección del mismo y si el patrón no probaba que el trabajador había sido despedido justificadamente, el patrón debería reinstalar al trabajador si este había ejercitado la acción de reinstalación o de pagarle su indemnización si el trabajador ya no quería seguir prestando sus servicios para la empresa.

Al respecto existen varias ejecutorias en materia de estabilidad emitidas por nuestro mas alto Tribunal, trataremos de transcribirles algunas de las mas importantes a continuación :

" Reinstalación de Trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente , la Ley le concede dos acciones : La de Reinstalación y la de Pago de tres meses de salario, y a veces se opta por esta, en razón de que el despido pueda originar que el trabajador no se sienta ya contento o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono este autorizado para no aceptar el laudo que le ordene reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo; pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la

10 TRUEBA Urbina, Alberto. " NUEVO DERECHO DEL TRABAJO ", Teoria Integral, Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1970, pag. 384.

Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores admiten la reinstalación, pues de lo contrario, se hará nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no puede invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la Reinstalación. Tomo XLIX. Silva Gustavo Adolfo de la pag. 681; Sandoval Roberto A. 2193; LIII, Olivares Everardo . 1262. LXII, Cantú Licas, del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, Antigua Imprenta de Munguía 1944, pag. 1332".

"...Reinstalación de trabajadores. Los patronos pueden negarse a ella, pagando daños y perjuicios. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla, pagándole al trabajador daños y perjuicios... según el espíritu de la Fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha Fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre si y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando

concedan al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se esta subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones, cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización , ni tampoco se puede al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contraída. Tomo LXVII, Cue Oscar pag. 2044; LVXV, Cia. Terminal de Veracruz, S. A., 4766, Cia. del Ferrocarril Sud-Pacifico de México, 9383; LXXVI , Briseño Guadalupe 2467; LXXVIII, Cia. Industrial de Parras, S.A., 1305, (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, México. Antigua Imprenta de Murguía 1955. Pag. 1649)....."

Para el maestro Hugo Italo Morales la fundamentación de la anterior ejecutoria esta basada en la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo que establecía en lo que atañe al problema :

....Tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o de un Contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos, usando de la fuerza publica en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrono se resiste a cumplirla por aplicación de los principios de acuerdo común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios los cuales se liquidan de conformidad y prevenciones de ese derecho".

Estaremos de acuerdo que con lo anteriormente expuesto el que sale perjudicado es el trabajador, ya que si analizamos mas a fondo la ejecutoria antes señalada podemos dilucidar que el trabajador queda sin muchas garantías si ocurriese lo siguiente :

Es el caso de que un trabajador preste sus servicios para una empresa en donde las relaciones laborales son regidas por un Contrato Colectivo de Trabajo, y en donde se había logrado como prestación adicional la de jubilación a los veinte años de servicios ininterrumpidos, y el trabajador es despedido injustificadamente de su trabajo cuando el trabajador tenia 19 años con tres meses de servicios, en este caso y de acuerdo a la ejecutoria antes invocada el patrón únicamente pagaría su indemnización y daños y perjuicios, creando con esto un enorme perjuicio al trabajador sin su jubilación. Pero afortunadamente esto quedo en el pasado ya que existen reformas en cuanto a esto en nuestra Ley Vigente.

2.2.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE
1962.

Fue enviado al H. Congreso de la Unión un proyecto de reformas al Artículo 123 Constitucional en su apartado A referente a la estabilidad en el empleo, considerando obviamente reformas a las fracciones XXI y XXII por los siguientes motivos :

" La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de Seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no comprende todos los daños que sufre.

Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso " A " del Artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos hagan uso del no sometimiento al arbitraje o rechacen el laudo que se dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI.

Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización ".

Como resultado de lo anteriormente expuesto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962 las siguientes reformas:

"XXI.- Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario ademas de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no sera 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 en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinara los casos en que el patrono podra ser eximido de la obligación de cumplir 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 el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podra eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos

tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el ".

El lado negativo de estas reformas a nuestro juicio es el siguiente; En la Constitución de 1917 podíamos decir que existía una cierta estabilidad absoluta y con las reformas vinieron a decaer estas garantías, pues si bien es cierto que deberá pagársele una indemnización a los trabajadores que sean despedidos injustificadamente, también lo es que de acuerdo a la Ley reglamentaria deja sin posibilidades de ser reinstalado a aquel trabajador que este dentro de ciertos supuestos.

El nuevo texto de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional implanta el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, previstas por la Ley. En consecuencia, se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo, salvo las excepciones que previene la fracción XXII, y que se encuentran determinadas en el artículo 49 de la Ley.

Esta trascendental reforma tiene como antecedente una debatida cuestión doctrinal en torno a la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte. En su primera etapa, iniciada con la Ejecutoria de 29 de Julio de 1936, en el amparo de Gustavo Adolfo de la Selva, la

Cuarta Sala estimaba que la Fracción XXI del artículo 123, que establecía la facultad de no someterse al arbitraje, no era ya aplicable a los casos de despido injustificado señalados en la Fracción XXII, y decía que " no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes....".

Esta jurisprudencia fue modificada a partir de la Ejecutoria de 25 de Febrero de 1941, en el sentido de que la Fracción XXI del artículo 123 constitucional si era aplicable aun cuando se tratase de despido injustificado; y estimaba que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina (11) observo agudamente que por virtud de ese cambio de orientación jurisprudencial, la opción que el legislador quiso establecer en favor del trabajador, se había convertido en una opción en favor del patrón.

Mario de la Cueva, (12) considera que lo que vino a confundir las características del problema fue el termino " reinstalación ", que parece significar una obligación nueva a cargo del patrono, cuando en

11 TRUEBA Urbina, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Tomo III, Mexico, 1943, pags. 249-251.

12 DE LA CUEVA, Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". op. cit. pags. 825 y 828.

realidad se trata de la obligación de dar cumplimiento al contrato de trabajo. Además sostiene que aun dentro del Derecho Civil no implicaría una obligación de hacer, pues esta, según Bonnecasse, se reduce al cumplimiento de un acto positivo; y en la relación de trabajo no existe obligación de hacer a cargo del patrono, ya que su obligación consiste en pagar el salario, a cambio de la energía de trabajo utilizada: " la llamada obligación de reinstalar -dice citando a Giorgi- es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado, y, todo lo mas, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aun en las de dar ".

Estas Reformas Constitucionales conllevaron de igual manera a realizar ciertas reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en lo que se refiere a su exposición de motivos se señalo lo siguiente :

"...En el Artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrono, obligado a reinstalar al trabajador, podra quedar eximido de esa obligación, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Las excepciones que se han considerado son las siguientes:

En primer lugar, cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; para admitir esta excepción se tuvieron a la vista los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores y se llego a la conclusión de que un lapso de dos años

es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo y la empresa puede considerarlo como un elemento integrante de ella; se considerara asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicio, mediante el pago de una indemnización, no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad son reducidos.

En segundo lugar, el patrono quedara eximido de la obligación de reinstalar si comprueba que el trabajador por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, esta en contacto directo y permanente con el; esta excepción tiene por objeto por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y por otra, tiende a evitar la ruptura de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de la empresa.

La tercera excepción menciona a los aprendices, fundándose la posición que guardan dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades.

La cuarta excepción señala a los empleados de confianza, la naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la justificación mejor de la excepción que se consigna.

La quinta excepción menciona al servicio domestico, quedando fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la

convivencia con los trabajadores domésticos. Sería una notoria violación de los derechos del hombre.

En su última excepción, nos habla de los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda, tanto en el carácter de estos trabajadores cuanto en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia....".

Y de acuerdo a estas pretensiones la Ley Federal del Trabajo quedo de la siguiente manera :

" Artículo 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje ".

" Artículo 124.- El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente :

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad de menos de dos años.

Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo 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.

En los casos de aprendices.
En los casos de los empleados de
confianza.
En el servicio domestico.
Cuando se trate de trabajadores
eventuales ".

Como podemos apreciar de la lectura de los preceptos anteriores en esa Ley existía una estabilidad relativa en el empleo, ya que no en todos los casos de separación sin causa justa obligaban al patrón al cumplimiento del contrato, o sea a su reinstalación forzosa.

El 1º de Mayo de 1970, entro en vigor nuestra actual Ley Federal del Trabajo. En lo que atañe al tema que nos ocupa, dicho ordenamiento en su exposición de motivos proviene: " V.- Estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo derivada de las reformas al artículo 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera general ".

3.- LA ESTABILIDAD ABSOLUTA Y LA ESTABILIDAD RELATIVA.

Una causa o motivo imputable al trabajador para la disolución de la relación laboral esta el incumplimiento de sus obligaciones, produciendo con esto la rescisión o una razón de carácter técnico o económico, por lo cual se origina la terminación de la relación de trabajo.

Un ejemplo de lo anteriormente expuesto queda expresado en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, existen otras causas por las que se pueden dar por terminadas las relaciones laborales y estas pueden ser las expresadas en el artículo 53 de la misma Ley, tales como :

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra, o el vencimiento del término;
- La incapacidad física, mental o inhabilidad del trabajador; y
- Las denominadas causas colectivas;

Pero en todos los anteriores supuestos se esta a lo previsto por la Ley, fuera de ello el trabajador conserva su empleo y su estabilidad.

Cuando el patrón rescinde la relación de trabajo sin una causa que lo justifique, es responsable de su conducta ilegal por atentar contra uno de los principios rectores del derecho del trabajador ".(13)

Se dice que la estabilidad es absoluta cuando se niega al patrón la facultad de disolver la relación por un acto unilateral de voluntad.

¹³ BRISEÑO Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.Ed. Haria, Mexico, 1985, pag.129.

Por el contrario, la estabilidad es relativa cuando se autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización.

" La ley de 1931, consigno la estabilidad relativa al apartarse de los conceptos civilistas que contemplan la rescisión de los contratos de tracto sucesivo y límite a causas verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el trabajo ".(14)

En el Derecho del trabajo no es la regla fundamental la autonomía de la voluntad como lo es en el Derecho Civil, en el primero de ellos se salvaguardan los intereses sociales sobre los particulares.

Por ello es que es difícil lograr una estabilidad absoluta, ya que podría considerarse contraria a la naturaleza de las cosas y destruiría derechos humanos cuyo respeto debe equipararse al que tienen los derechos sociales.(15)

Mozart Víctor Russomano dice que la estabilidad constituye "Un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario".(16)

14 GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A., 4a Edición, Mexico, 1980, pag. 117.

15 DE LA CUEVA, Mario. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO "Tomo I, Editorial Porrúa, 6a Edición, Mexico 1982, pag. 218.

16 RUSSOMANO, Mozart Víctor. "LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA ". UNAM. 3a Edición, Mexico 1983, pag. 13

Haciendo la siguiente clasificación de la estabilidad :

a).- Estabilidad Relativa o Impropia.- Donde el despido es un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar.

b).- Estabilidad Absoluta o Propia.- Donde el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustificadamente despedido.

" La estabilidad pues, es la negación no solo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del termino, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad ".(17)

Por su parte, Baltazar Cavazos Flores, expresa que "... La estabilidad absoluta y rigurosa no existe prácticamente, toda vez que los países que la consignan, la suavizan en muchos casos hasta hacerla nugatoria".(18)

Anteriormente, manifestamos que nuestro derecho positivo regula la estabilidad absoluta al establecer el principio de duración indefinida de la relación de trabajo, mientras subsistan las causas y la materia que le dieron origen - artículos 35,36,37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo-.

De acuerdo con esto, puede decirse que el contrato por tiempo indeterminado constituye la regla, autorizando únicamente y previa de

¹⁷ IBIDEM, pag. 14

¹⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar. " NUEVA LEY DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA ". Editorial Trillas, 9a Edición, Mexico 1983.pag139

excepción, siempre y cuando la naturaleza del servicio lo permita, la celebración de contratos para obra o tiempo determinado. (artículo 39 de la Ley de la materia). Aunque en su artículo 35 dispone que las excepciones deben ser objeto de estipulación expresa, ya que de no señalarse, la relación sera por tiempo indeterminado.

Algunos estudiosos de la materia señalan al contrato a prueba como una excepción al principio de duración indefinida de la relación de trabajo, sin embargo hay otros como Ramirez Fonseca, quien siguiendo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, aceptan la celebración del contrato por tiempo indefinido o permanente, o por tiempo fijo, mientras subsiste la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación; y por obra determinada cuya duración se limita al lapso en el que se termina la obra, de donde se concluye que si en ninguna de estas formas se encuentra el contrato a prueba, esto no existe, ya que de existir, constituyera una contradicción al principio de estabilidad.

(19)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha apoyado en las siguientes tesis jurisprudenciales :

"CONTRATO A PRUEBA.- Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo, solo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso

¹⁹ RAMIREZ Fonseca, Francisco. " EL DESPIDO ", Editorial Publicacion Administrativa y Contable, 2a Edicion, Mexico 1979, pag. 18.

que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no esta incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez ".

Amparo Directo 3916/66.- Alejandro Velázquez Hernández.10 de Julio de 1969.- Ponente: Raúl Castellanos.Secretario : Ernesto Rosas Ruiz. Informe 1969. Sala Auxiliar,pag. 179 ".

"CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL.-Los contratados de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados " a prueba ", no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración ".-

Amparo Directo 867/79.-Bernabe Terán Román.-17 de Marzo de 1980,5 votos.Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.Secretario: Victor Ceja Villaseñor.

Otra excepción a la duración indefinida, es el período de prueba, que es un termino breve al inicio de la prestación de servicios, cuya finalidad radica en probar la aptitud del trabajador para el servicio que se va a prestar.(20)

La legislación mexicana no contiene ninguna disposición referente a este periodo de prueba, por lo que no existe limite alguno que indique su duración. Sin embargo, en base al plazo de duración del contrato a plazo fijo, que va a estar condicionado por

²⁰ DE LA CUEVA, " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", op. cit., pag.764

la naturaleza de los servicios, se tiene que dicho período de prueba debe ser corto, pues únicamente debe demostrar la aptitud del trabajador.

Existiendo al respecto diversas teorías a favor y en contra de lo anterior.

Uno de los defensores de dicha teoría esta el Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien considera : " es licito este período, ya que al no estar prohibido por la Ley, entonces es licito pactarlo ".(21)

La Suprema Corte de Justicia, ha negado la validez de este período al señalar que : "El contrato de trabajo existe y surte sus efectos desde el momento en que comienza la prestación del servicio, de donde se concluye que la clausula que indique que el trabajador no esta admitido antes de un determinado período, no tiene validez "(22)

Creemos que con el establecimiento de este período, no se infringe el espíritu del artículo 123 Constitucional, toda vez que, si bien este precepto prohíbe el despido injustificado de un trabajador, no se opone a que se pruebe su capacidad antes de contratarlo definitivamente.

Aun cuando, según se manifestó el principio de esta excepción, el período de prueba no existe, creemos que el legislador quiso

21 CAVAZOS Flores Baltazar, citado por Ramirez Fonseca, op. cit., pag. 19.

22 DE LA CUEVA, " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", op. cit., pag. 768.

incluirlo de manera sutil en la fracción del artículo 47 de la Ley de la materia, al establecer un lapso de 30 días en el que se pruebe la habilidad del trabajador para el desempeño del servicio, sin embargo, este lapso se constituye también en un termino prescriptivo para el patrón que " haya sido engañado por el trabajador o por el sindicato que lo hubiera propuesto, con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen aptitudes o facultades de las que carezca.(23)

Mario de la Cueva considera a este engaño como causal de rescisión, incluso la misma Ley la tiene encuadrada como tal. Aunque Ramírez Fonseca la considera causa de terminación, alegando que con fundamento en el artículo 53 fracción IV, que a la letra dice :
IV.-La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
No existe termino prescriptivo alguno para dar por terminada la relación de trabajo en presencia de la ineptitud del trabajador.

23 RAMIREZ FONSECA, op. cit., pag. 25.

CASOS EN LOS QUE EL PATRON ESTA EXIMIDO
DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

De acuerdo con Ramírez Fonseca, las llamadas " excepciones al principio de la estabilidad ", son aquellas que van a surgir como " causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo ".(24)

Con fundamento en el artículo 48 el trabajador tiene la opción de elegir, o la Reinstalación o la Indemnización con el importe de tres meses de salario.

De acuerdo con esto, si el trabajador elige la Reinstalación, el patrón puede negarse a ello, mediante el pago de las indemnizaciones contenidas en el artículo 50, además de que pierde los 20 días por año de servicios, en consecuencia, no se podrán ejercer al mismo tiempo ambas acciones de reinstalación o indemnización por ser contradictorias. Sin embargo, si se puede reclamar la reinstalación o en su defecto la indemnización, pero no a la inversa, ya que en este caso, el patrón al optar por la indemnización, esta dando por terminada la relación de trabajo. En las obligaciones de hacer, la ejecución forzosa es imposible, por lo que la reinstalación es una obligación de este tipo y el patrono puede negarse a reinstalar, pagando al trabajador daños y perjuicios de acuerdo con lo establecido en la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional que

24 IBIDEM, pag. 35

dice "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, ademas de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no sera aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo ".

La responsabilidad del conflicto consiste en 20 días por cada año de servicios prestados.

También se adiciono la fracción XXII del artículo 123 Constitucional con el siguiente párrafo : "La Ley determinara los casos en que el patrono podra ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización "

Esta reforma se califico de conquista revolucionaria y Trueba Urbina expreso su opinión diciendo que aquella ponía fin al "principio de estabilidad absoluta ".(25)

Con las reformas, se estableció que la obligación de reinstalar al obrero no se sustituye por el pago de tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino únicamente en los casos de excepción señalados por la Ley.

25 DE BUEN Lozano, Nestor de. " DERECHO DEL TRABAJO ",Tomo I, Editorial Porrúa, 5a Edicion, Mexico 1984, pag. 554.

Baltazar Cavazos Flores, (26) dice que : "Esta reinstalación obligatoria es antijurídica, ya que al obligar al patrón a reinstalar, se hace a un lado su voluntad y la esencia del contrato de trabajo es precisamente, el acuerdo de voluntades "; además de que contraviene lo dispuesto por el artículo 6° Constitucional. Además de que también es "antieconómica, ya que a través de ella ingresan en las empresas, personas que no laboran con la intensidad y calidad requeridas". (27)

Las indemnizaciones contenidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes :

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 se excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año; y de 20 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 consistiría en 20 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.

26 CAVAZOS Flores Baltazar., op. cit., pag. 140.

27 IBIDEM, pag. 140.

Los casos en que el patrón esta eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, son los que se encuentran señalados en el artículo 49 de la Ley y que a continuación se señalan :

I.- Cuando se trata 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 de 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.

Para que se de este supuesto deben de darse los siguientes requisitos;

- a).-La existencia de un contacto directo entre patrón y trabajador;
- b).-Dicho contacto debe ser permanente;
- c).-La permanencia de ese contacto debe probarla el patrón ante la Junta y debe relacionarse con el trabajo desempeñado; y
- d).-La Junta debe resolver considerando las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de los trabajadores de confianza.

En relación a lo anterior la Corte ha emitido la sig. ejecutoria:

" Para que un empleado se estime como de confianza, no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 48 de la L.F.T., señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto, de orden publico, solo los en él precisados tiene el carácter y aun cuando se pacte en contravención a dicho

precepto, este no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta ".
Amparo Directo 7671/64. Industrias del Yaqui, S.A. de C.V., 24 de Marzo de 1975. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz, Seminario Judicial de la Federación. Sexta época. Volumen CII, 5a parte, Diciembre de 1965. Cuarta Sala, pag. 71.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y que sean de carácter general.

IV.- En el servicio domestico.

Los domésticos son aquellas personas que realizan actividades propias del hogar y que se ejecutan en este.

V.- Trabajadores eventuales.

Entendiéndose por trabajador eventual a " aquella persona que realiza actividades ocasionales en forma continua".(28) Como puede apreciarse, la Ley no es clara en su definición del concepto en comento, pues se presta a confundirlos con los trabajos temporales.

²⁸ DE LA CUEVA Mario. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO " .op.cit, pag. 240.

CAPITULO II

LA ANTIGÜEDAD

1.- CONCEPTO

En virtud de que la estabilidad en el trabajo es el derecho que todo trabajador tiene de permanecer en su empleo, mientras no exista causa alguna establecida en la Ley que faculte al patrón a rescindir la relación de trabajo que los unía, o se actualice algún hecho que impida por su propia naturaleza, la continuación de la relación laboral.

Un principio básico de nuestra legislación laboral lo constituye la estabilidad como un derecho que se le proporciona al trabajador brindándole a la vez seguridad, tranquilidad y bienestar.

Si entendemos el concepto de estabilidad podemos deducir que existe una estrecha relación entre antigüedad y estabilidad, ya que a partir de esta última los trabajadores pueden alcanzar determinada antigüedad en sus trabajos, y como consecuencia percibir los derechos que garantiza este hecho jurídico.

Según Italo Morales, la define así : " Es como un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajador en la

²⁹ MORALES Saldaña, Hugo Italo. " LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ". Revista
36

empresa ".(29)

Es definida por el tratadista Guillermo Cabanellas como "El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso, hasta un momento determinado ".(30)

La antigüedad en el trabajo, dice Mario L. Deveali :
".....Constituye un atributo del trabajador que influye sobre su calificación profesional, a semejanza de la naturaleza de las labores que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado sus servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad en la empresa, esta en condiciones de desempeñar sus tareas en las mismas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado".(31)

Asimismo, Leonardo Graham, afirma que: " La antigüedad en si mismo es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún

Juridica N° 3, UIA. MEXICO 1971, PAG. 75.
30 CABANELLAS, Guillermo, citado por GRAHAM, Leonardo. " LA ANTI-
GÜEDAD EN EL TRABAJO "Revista Mexicana de Trabajo, Tomo XV, N° 2,
Mexico 1968, pag. 133.
31 DEVEALI L., Mario. citado por GRAHAM Leonardo, op. cit., pag.133

beneficio para los trabajadores; del concepto que hemos definido se desprende que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, de segundo en segundo, con el transcurso del elemento tiempo, aunado a la prestación de servicios del trabajador, brindando su actividad como fuente generadora de energía, las finalidades propias de la empresa o negociación ".(32)

Para Alfredo Ruprecht, la antigüedad en el trabajo es: "....El resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado, es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores ".(33)

En relación con el concepto de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, manifestó en su informe de 1977 lo sig. :

" ANTIGÜEDAD, CONCEPTO DE LA .- Hay que

distinguir

dos clases de antigüedad :

La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual este vigente y el derecho a su conocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso, la acción de su reconocimiento, si es prescriptivo por falta de ejercicio en tiempo oportuno ".

32 IBIDEM, pag. 134.

33 RUPRECHT, Alfredo. " CONTRATO DE TRABAJO ", Ed. Bibliografica, Argentina, Buenos Aires, 1960. pag. 232.

Con lo antes mencionado concluimos que la antigüedad es un hecho jurídico que genera derechos en favor de los trabajadores, completamente proporcionales al elemento tiempo, durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrón; hecho jurídico en sentido estricto, involuntario, según la clasificación clásica francesa de la Teoría del hecho jurídico, en razón de que es un acontecimiento que produce consecuencias de derecho, independientemente de la voluntad del hombre.

2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN NUESTRO PAIS

Al iniciar este tema en nuestro estudio, nos obligamos a estudiar los antecedentes legislativos que han regulado el derecho de antigüedad en nuestro país; por lo que examinaremos los artículos de diversas leyes que en materia de trabajo han regulado las relaciones obreros patronales en México.

En la fracción IV del artículo 74 del Código de Trabajo del Estado de Puebla (14 de Noviembre de 1921), se determinaba que era obligación del patrono con el empleado; " Artículo 74.- Son obligaciones del patrono para con el empleado :

" Fracción IV.- Expedir gratuitamente al empleado un testimonio escrito en que se haga constar la fecha de ingreso, la de su separación y la clase de empleo que haya tenido, siempre que lo solicite" .

En referencia a lo que se ha mencionado anteriormente, podemos ver claramente la intención del legislador en aquella época,

de querer proteger a la clase trabajadora reconociendo su antigüedad y obligando al patrón a solicitud del trabajador, a proporcionarle en forma expresa, constancia de antigüedad para los efectos que el mismo estimare pertinentes. Lo antes dicho puede considerarse como antecedente remoto de la llamada carta de servicios.

La Ley Federal del Trabajo del Estado de Jalisco (3 de Agosto de 1923), al igual que en el anterior ordenamiento se establecía la obligación del patrón de expedir dicha constancia de servicios (antigüedad) para el caso de que el trabajador la solicitara siempre y cuando hubiese tenido buena conducta y haber trabajado satisfactoriamente, lo que establecía en su Artículo 16 Fracción X, y como puede observarse, el trabajador se encontraba en desventaja notoria frente a su patrón, en virtud de que este era en todo caso el que determinaba si había o no trabajado en forma satisfactoria.

Esta Ley reviste una gran importancia, ya que en ella encontramos un antecedente importante del derecho de antigüedad, pues por primera vez se establece la presencia de los trabajadores por su antigüedad en la empresa. En efecto, el Artículo 16, Fracción VIII del ordenamiento citado disponía lo siguiente :

" Artículo 16.- Son obligaciones de todos los patrones y en su caso, de sus administradores o representantes para con los trabajadores, las siguientes :
Fracción VIII.- Proporcionar trabajo en sus negociaciones , por lo menos en un 80 % a trabajadores mexicanos. En los casos de industrias nuevas para las cuales los trabajadores requieren preparación especial,

conceder facilidades a los trabajadores nacionales para que adquieran los conocimientos necesarios y dar ocupación preferentemente a los trabajadores que le hayan servido con anterioridad...."

En el Estado de Campeche nos encontramos que en su Ley en el Artículo 77, Fracción XI expone : " Disfrutar de los ascensos, por riguroso escalafón, sin que el patrono pueda desconocer este derecho por favoritismo a otra persona ".

En ello podemos ver que establece el respeto al derecho de ascenso, que no es mas que una de las consecuencias que se derivan necesariamente de la antigüedad de los trabajadores en sus empleos; sin embargo, la medida me parece incompleta, toda vez que en estos casos no se hablaba ni tomaba en cuenta la capacidad de los trabajadores de la misma categoría y antigüedad.

Estas mismas observaciones las hacemos a la Ley del Trabajo del Estado de Colima (10 de Octubre de 1925), en virtud de que se presenta la misma redacción en su articulado que la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

La Convención Obrero-Patronal da inicio el 15 de Noviembre de 1928, en la que se somete para su estudio el proyecto del Código Federal del Trabajo que el gobierno del Licenciado Emilio Portes Gil, se dedico a formular. A dicha Convención asistieron un gran numero de representantes en donde la mitad correspondía a cada uno de los factores de producción, mas los técnicos que en esa época designo la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo. Después de concluidas

las segundas Sesiones de la Convención, se nombro una Comisión Mixta de Obreros y Patronos, que tenían a su cargo, formular el proyecto definitivo del Código de Trabajo, mismo que fue terminado en Mayo de 1929.

También es conveniente mencionar que al gobierno provisional no correspondió la expedición de la Ley Federal del Trabajo por causas que son ajenas al presente estudio, debe reconocerse al Lic. Emilio Portes Gil, como el iniciador de este movimiento legislativo.

Otro punto importante de aclarar es que en dicho proyecto se determino que la legislación en materia del trabajo debería de federalizarse; por lo que era indispensable que los Artículos 73 y 123 de nuestra Constitución se reformaran. En el Artículo 73 es ampliada la competencia del Congreso de la Unión a fin de poder expedir las leyes reglamentarias de trabajo, cuya aplicación se había dejado en la Constitución de 1917, a la competencia o jurisdicción de los Estados. El Artículo 123, a fin de que el mismo Congreso tuviese competencia para expedir leyes sobre Seguro Social, comprendiendo el de Invalidez, vida y cesación involuntaria del trabajo, accidentes y enfermedades del trabajo, etc. Esta reforma obtuvo su aprobación por el H. Congreso de la Unión el día 14 de Agosto de 1929. El proyecto determinaba lo siguiente :

" Capítulo I.- De los patronos. Artículo 139.-
Son obligaciones de los patronos :
Fracción III.- Preferir en igualdad de
circunstancias, a los trabajadores
sindicalizados, a los mexicanos y a los que les

hubieran servido satisfactoriamente con anterioridad ".(34)

Con respecto a la redacción del Artículo que antecede, podemos ver la importancia que tiene la antigüedad de los trabajadores para el caso del derecho sindical sobre todo en el ascenso que puede conseguir, pues determina principalmente que es obligación del patrón preferir en igualdad de circunstancias al trabajador que le haya servido con anterioridad satisfactoriamente es decir, que para que un trabajador tenga derecho a subir de categoría, deberá haber presentado un servicio con anterioridad en forma satisfactoria; con ello se aclaran las dudas que se presentaban cuando dos o mas trabajadores se encontraban en igualdad de circunstancias, pues al presentarse una vacante o un puesto de nueva creación en la negociación, se prefiera al trabajador de mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior, quien debería demostrar su capacidad para ocupar dicha plaza, en caso contrario, el trabajador volviera de nueva cuenta al puesto que ocupaba y el que le siguiera en antigüedad tendrá el derecho de ascender, si por su aptitud se lo permitía, siendo a mi parecer una aportación justa y equitativa para el hombre que trabaja.

Las mismas obligaciones tenía el patrón agrícola para con los peones aparceros (Artículo 179), así como los propietarios de pequeñas industrias (Artículo 269).

34 PORTES Gil Emilio. " PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE TRABAJO PARA LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ", Impreso en los Talleres Graficos de la Nacion, Edicion Oficial, 1929, pag. 28.

Se le dio tanta importancia a los preceptos legales invocados, que el Legislador de esa época impuso sanciones a los patronos que incumplían con dicha Obligación; al efecto, el Artículo 631 dice: Cuando el patrón infrinja las obligaciones que le impongan los Artículos 12 y 139 Fracción III, de este Código, se le impondrá una multa hasta de \$ 500.00 (Quinientos Pesos 00/100 M.N.), por vez primera y hasta de \$ 2,000.00 (Dos mil Pesos 00/100 M.N.), en caso de reincidencia sin perjuicio de que se le obligue a cumplirlas por los medios legales ".

El artículo 263 del proyecto en cuestión, determinaba :

" Artículo 263.- Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios requeridos para su jubilación, de acuerdo con los contratos colectivos, comete una falta que no sea infamante o se considere como delito, se tomaran en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de disciplinarlo sin lesionar sus derechos de jubilación ni relajar el principio de disciplina".(35)

Del Artículo anteriormente transcrito comprendemos la intención del Legislador de querer dar la importancia que se merecen los derechos de antigüedad a los trabajadores, ya que gracias a la antigüedad se podría disciplinar al trabajador impidiendo al patrono imponerle otro tipo de sanción, claro esta, salvo que la falta cometida por el trabajador fuera de naturaleza grave como para motivar la rescisión del contrato.

35 IBIDEM, pag. 59.

El Artículo 477 del proyecto de referencia establece que los Gobernadores de los Estados y la Secretaria de Industria y Comercio, formularan el Reglamento de Inspectores, el que se ajustara a las siguientes bases : Una de ellas es la contenida en la Fracción VII que a la letra dice : " Riguroso escalafón a base de antigüedad, competencia y honradez ".(36)

3.- LA ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

ARTICULO 162 Y 5° TRANSITORIO

En el mes de Mayo de 1970 se publico algo coherente sobre la antigüedad en la Ley Federal del Trabajo, antes de esto la antigüedad estaba deficientemente reglamentada, ya que en el Código de Trabajo de 1931 no encontramos capitulo o titulo especial relativo a la Institución denominada Antigüedad y solo encontramos algunos articulos que nos hablan de la misma, por ejemplo :

" Artículo 110-B.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos :
VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y post natales "

" Artículo III.- Son obligaciones de los patronos:
1.- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quiénes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto a quiénes no estén en ese caso y a los sindicalizados respecto de los que no estén"

36 IBIDEM, pag. 123.

" Artículo 155 Bis.- El patrón y las tripulaciones aeronáuticas a su servicio, establecerán el escalafón de sus respectivas especialidades.

Por razón de la seguridad que requiere la prestación de los servicios públicos de transporte aéreo, las promociones escalafonadas de las tripulaciones aeronáuticas se sujetaran a las siguientes bases :

Fracción III.- La antigüedad, en igualdad de condiciones ".

" Artículo 177.- Los ascensos de los trabajadores que no desempeñan puestos de confianza, se otorgaran tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo "

" Artículo 185.- Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomara en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponer la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación ".

La antigüedad tenía una defectuosa reglamentación como podemos observar en la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que era motivo y lo sigue siendo aun de disposiciones especiales contenidas en los contratos colectivos de trabajo, como son por ejemplo: El de la Industria Textil de Algodón y sus mixturas, el de la Industria Azucarera, el de Petróleos Mexicanos, el del Instituto Mexicano del Seguro Social y otros mas.

Por el contrario, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Trabajadores del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, si reglamenta los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

En el artículo 47 se define el escalafón que debe tener cada dependencia para efectuar las promociones del ascenso de los trabajadores y autorizar permutas.

El Artículo 50 reconoce como factores escalafonarias :

Los conocimientos (posesiones de principios teóricos o prácticos requeridos para el desempeño de una plaza), la aptitud (suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad), la antigüedad (tiempo de servicios prestados en la dependencia), la disciplina y la puntualidad.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la actual en su Título Cuarto, Capítulo IV, reglamenta de una manera clara y uniforme los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Así vemos que el Legislador con excelente técnica legislativa, ha incluido por primera vez dentro del Código Laboral, derechos que no se encontraban en la Ley del Trabajo anterior, que no estaban suficientemente regulados y que eran objeto de especial reglamentación en los contratos colectivos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en este sentido, representa un indudable avance respecto al Código Laboral anterior. Así podemos afirmar que va plenamente en consonancia con las modernas tendencias que hoy presiden la evolución de esta importante rama en la Ciencia Jurídica.

Es conveniente anotar aquí que, si bien es cierto como lo afirma el maestro Nestor de Buen Lozano, que la Ley Federal del Trabajo representa la expansión del Derecho Laboral y que " parece que no puede ponerse en tela de juicio que los Gobiernos de México emanados del movimiento revolucionario de 1917, han mantenido una política de expansión del Derecho Laboral, como un contrapeso para la excesiva recuperación del poder por las clases económicamente poderosas ".(37)

También De Buen reconoce en el artículo recién citado que muchas de las reivindicaciones contempladas en el Código Laboral vigente son resultado del esfuerzo de la clase obrera y no solo un gracioso ofrecimiento del Estado.

Con lo anterior, podemos decir que los Artículos 162 y 5° Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, recogen una practica que esta adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo y que cumplen con un anhelo legitimo de los trabajadores, entre otras muchas razones las siguientes :

El reconocimiento de la antigüedad y el otorgamiento de diversos derechos como motivo de dicho reconocimiento impide a la empresa realizar reajustes y ascensos en forma arbitraria; también

37 DE BUEN Lozano, Nestor. Conferencia " LA EXPANSION DEL DERECHO LABORAL EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ", en la memoria de la Semana de Estudio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, UIA., Mexico, Enero 1971, pag. 47.

permite al trabajador antiguo conservar su trabajo, ya que en caso de despido injustificado, a su elección pueda optar por demandar, ser reinstalado o indemnizado.

Es incuestionable e indiscutible que en materia de antigüedad, así como en otros renglones del derecho laboral, reglamentarios en forma precisa, determina para los trabajadores la obtención de grandes beneficios.

El legislador tomando en consideración lo anterior, ha incluido por primera vez, como ya dijimos anteriormente, derechos que en la Legislación de 1931, no estaban consagrados, o que se encontraban deficientemente reglamentados.

Por ello nuestra Ley Federal del Trabajo nos coloca a la altura de los países que en materia de Derecho Laboral consagran dentro del articulado de su Legislación, la mayor protección posible al trabajador.

El maestro Leonardo Graham F., afirma al respecto que :
"Uno de los adelantos mas notables de la Ley es en materia de antigüedad como la energía dejada en el centro de trabajo. Al efecto se dispone el derecho de los trabajadores para que se determine su antigüedad. Si el trabajador llega adquirir una antigüedad de mas de 20 años en la empresa, el patrón solo podra rescindirle el contrato de trabajo por una causa particularmente grave o que imposibilite la continuación de la relación de trabajo, aplicando a cambio únicamente

correcciones disciplinarias. Si se repite la falta, o el trabajador comete alguna otra, se dejara sin efecto este privilegio.

Considerando que el único patrimonio de los trabajadores es el salario, se establece en forma por demás justa la prima de antigüedad, que es una prestación que se justifica ampliamente por el desgaste a través del transcurso del tiempo, aplicando su energía, disminuyendo la misma del trabajador, por lo que le da naturaleza distinta del salario que percibe por laborar. Esta prestación se otorgara con las modalidades correspondientes aun en el supuesto caso de un despido justificado, separación o renuncia voluntaria del trabajador. Se traduce en términos generales, en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados si se trata de una renuncia voluntaria, se requiere para su exhibibilidad, el tener cuando menos quince años de servicios, de acuerdo con las prevenciones previstas en los artículos transitorios.

En caso de muerte del trabajador, se pagara a sus beneficiarios esta prima de antigüedad, cualquiera que sean los años en la empresa ".(38)

El artículo 162 en su parte enunciativa afirma que " Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes ", y a continuación establece una serie de reglas para computar la prima de antigüedad en diversas

³⁸ GRAHAM Fernandez, Leonardo. " LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". Revista Pensamiento Politico, Num. 13, Vol. IV, Mexico, Mayo, 1970 pag. 20.

hipótesis. Por lo anterior se desprende que la antigüedad del trabajador es a partir de la fecha en que se adquiere su planta en el empleo, ya que del texto mismo de la Ley se desprende que si no se tiene la planta, jamás se llega a obtener derecho a la mencionada prima de antigüedad.

Aquí analizaremos la problemática en relación a los llamados trabajadores de planta, al respecto el Licenciado Luis Guzmán de Alba en ponencia que sustentó en la Séptima Mesa Redonda Sobre Derecho del Trabajo, organizada por la Confederación Patronal de la República Mexicana, nos dice : " El Artículo 162, considera de manera expresa que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios y al hacer la enunciación de esta prestación , nos surge la primera duda de interpretación : ¿ Quiénes tienen derecho a la prima de antigüedad ?, ¿ Todas las personas que tienen carácter de trabajadores a los ojos de la Ley sin consideración al hecho de que se trate de los de confianza o de los sindicalizados ?, aparentemente así debería de ser, pero el artículo 127 Fracción II, establece una clara diferenciación entre trabajadores de planta y de los de confianza al señalar que " Los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor que el que corresponde al TRABAJADOR DE PLANTA de mas alto salario dentro de la empresa, se considerara este salario, aumentado en un 20 % como salario máximo.

" Es decir, que el trabajador de planta dentro de la Ley tiene un carácter diferente al de confianza. Sin embargo, ¿ Que es, en que consiste el ser trabajador de planta ?, a nuestro juicio, solo cabria la distinción respecto de otros trabajadores al compararlo con los eventuales o los sujetos a un termino de prueba; pero si atendemos la letra de la Ley y nos olvidamos que el significado de la palabra puede equipararse al de posición o puesto definitivo, tendremos que llegar a la conclusión que son aquellos trabajadores permanentes que no caen dentro de la definición de los de confianza.

Así que si tomamos en cuenta la distinción contenida en el Artículo 127 Fracción II, deberíamos afirmar que el beneficio de la prima de antigüedad no opera a favor de los empleados de confianza , afirmación altamente atrevida y discriminatoria, pero con base en lo que consideramos un error de redacción, pues no queremos suponer ni por un momento, que la intención del Legislador fue la de exceptuar a los trabajadores de confianza del goce de esta nueva prestación de la Ley; a mayor abundamiento, de esta suposición hay que reconocer que la exposición de motivos por lo que respecta al Artículo 127 se refiere a trabajadores de planta y al mencionar el 162, solo señala trabajadores en general. Nuestra opinión muy personal es que los trabajadores de confianza independientemente de las palabras usadas en la disposición que contemplamos, si tienen derecho a la prima de antigüedad ".(39)

³⁹ Conferencia sustentada por el Lic. Luis Guzman de Alba, en la Séptima Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, organizada por COPARMEX, en el mes de Enero de 1970.

En lo anteriormente expuesto el Lic. Guzmán de Alba se refiere a los trabajadores de prueba o a los eventuales, aunque consideramos que no hay problema en cuanto a tales trabajadores, ya que están a prueba, no son de planta y si son eventuales por su misma naturaleza no son de planta.

De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley en cuanto a los trabajadores de confianza les es otorgada el derecho a la prima de antigüedad.

Por lo que se refiere al artículo 5° Transitorio solamente cabe hacer mención de que dicho artículo ha quedado obsoleto por el simple transcurso del tiempo, resultando inaplicable dicho artículo, y que sera materia de análisis posterior de nuestro trabajo.

4.- LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD

I.- Estabilidad en el empleo.- Por la antigüedad, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la Ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador (Artículo 49 y 50 Fracción II).

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.- Cuando se de alguna de las

causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 y 52.

III.- Vacaciones.- Todo trabajador que tenga mas de un año de servicios, debe gozar de un período de vacaciones no menor de seis días conforme vaya aumentando su antigüedad, mas prolongado sera su período de vacaciones en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Ley.

IV.- Constancia de servicios.- Todo trabajador tiene derecho a que el patrón previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados, artículos 132 F. VII Y VIII..

Todos los trabajadores tienen derecho a que les determine su antigüedad por medio de una Comisión compuesta por representantes de trabajadores y patronos, y se elaborara un cuadro general de antigüedades,el cual sera publicado en todas las empresas para en caso de error los propios trabajadores puedan objetarlas ante dicha Comisión o en su caso de persistir el error o la inconformidad, acudir ante la misma Junta, bajo la forma de un procedimiento especial regulado por los artículos 892 al 899.

V.- Preferencia en los ascensos.- Existiendo dos hipótesis para el caso de vacantes : la primera es cuando es definitiva y la segunda cuando es provisional.

En ambos casos serán ocupadas por los trabajadores de mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior al respectivo oficio o profesión (escalafón ciego).

Cuando los aspirantes de la categoría inmediata inferior están debidamente capacitados y adiestrados el ascenso corresponderá:

Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.

En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.

De subsistir la igualdad, el trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, la vacante sera ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia. En el caso de que se trate de puesto de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza del trabajo, y exista contrato colectivo y este no estipule un procedimiento, el patrón tendrá la libertad para cubrir la plaza.

Si existe contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la Ley, la forma de acreditarse la aptitud y como otorgarse los ascensos (Artículo 159).

VI.- Impunidad después de veinte años de servicios, por faltas graves.- Esta disposición toma en cuenta la antigüedad, esta considerando que si un trabajador ha prestado sus servicios por mas de veinte años, es justificable la rescisión, pero solo por algunas causas señaladas por el artículo 47 y que tenga la característica de ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

El concepto " particularmente grave " es muy ambiguo y la Ley no especifica como debe entenderse el mismo; deberá por tanto, demostrarse ante la Junta la gravedad.

Para establecer dicha característica, es prescindible considerar la naturaleza de la relación laboral y las circunstancias en que se de alguna de las causas de rescisión laboral imputables al trabajador.

El estado de ebriedad del conductor de un autobús de pasajeros podría ser considerado como una causa de rescisión particularmente grave.

Causa grave debe entenderse como aquella que represente un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la negociación o inminente de muerte para el patrón, según Trueba Urbina.

La repetición de la falta grave o la realización de otras faltas que constituyan una causa de rescisión de relación laboral imputable al trabajador, deja sin efecto la inmunidad.

La Ley no establece las diversas modalidades que pueda adoptar la reiteración de la causa de rescisión, o sea en que términos puede darse, tampoco si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral. Deben aplicarse los términos de prescripción de las acciones laborales en general, que es de un año; o sea que si se da la repetición de la conducta después de un año de la realización de la misma, el patrón no podrá argumentar que se ha configurado el supuesto del segundo párrafo del artículo 161, pues no se toma en cuenta la primera conducta por haber prescrito el derecho del patrón para invocarla.

Es necesario recordar que la prima de antigüedad tiene sus raíces en los contratos colectivos, ya que fueron beneficios obtenidos por sindicatos quedando plasmados en diversos contratos colectivos y que después quedo plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1970 como una prestación para todos los trabajadores que cumplieran los requisitos enmarcados en el artículo 162.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social; Estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea del riesgo; o expresado en otras palabras es una institución emparentada con la que se conoce con el

nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

El importe de la prima de antigüedad es de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duro la relación.

La cantidad mínima para determinar el monto del salario, conforme al cual se pagara la prima, sera el salario mínimo general, y la cantidad máxima sera el doble de dicho salario.

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: Debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Estos dos supuestos los detallaremos en los capítulos subsecuentes.

5.- PROCEDIMIENTO PARA EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

Es por demás interesante analizar aquí en que momento empieza a contar la antigüedad, a lo que Cabanellas expone lo siguiente : " La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al empresario ".(40)

⁴⁰ CABANELLAS, Guillermo. citado por GRAHAM, Leonardo., op.cit, pag 133.

Castorena dice al respecto : " La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso...".(41)

Normalmente la antigüedad se computa a partir del momento en que se inicia la prestación de los servicios y hasta aquel en que por cualquier causa termina la relación de trabajo. Aunque Leonardo Graham, considera que " Es perfectamente aceptable que en un momento dado, las partes de común acuerdo señalan una antigüedad mayor que la efectiva o real que corresponde a un trabajador de acuerdo con la fecha de un contrato de trabajo, o bien de la iniciación de la relación de trabajo...." (42) , no siendo posible que se convenga una antigüedad menor, toda vez que esto sería una renuncia por parte del trabajador, a un derecho adquirido, independientemente de que conforme al artículo 5, Fracción VII de la Ley de la materia, la antigüedad resulta un hecho irrenunciable.

Por otra parte la antigüedad se computa en aquella hipótesis en que la relación de trabajo se encuentra suspendida.

Debemos anotar que por suspensión de trabajo se entiende lo siguiente: " La institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo ".(43)

41 CASTORENA J., Jesus. " MANUAL DE DERECHO OBRERO ". 5a Edición, Editorial Fuentes Impresores, S.A., Mexico 1971, pag. 173.

42 GRAHAM, Leonardo., op. cit., pag. 158.

43 DE LA CUEVA, Mario. " EL NUEVO DERECHO ". op. cit., pag. 231.

Castorena dice al respecto que: " La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso, no se incluye en ellos los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del aislamiento en la Guardia Nacional"(44). Por lo tanto, según este autor no se debe computar como parte de la antigüedad de un trabajador, los periodos en que la relación de trabajo se suspende, salvo en los casos que expresamente la Ley lo determine, como son materia de maternidad y Guardia Nacional.

Lo anteriormente expuesto tiene su apoyo no solo con el doctrinal expuesto, sino también a " contrario sensu " de las disposiciones legales contenidas en los artículos 42,44 y 170 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcriben a la letra :

ARTÍCULO 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

44 CASTORENA, J. Jesus. op.cit. pag.184.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

ARTICULO 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, Fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomara en consideración para determinar su antigüedad.

ARTICULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos :

I.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y post-natales.

En el siguiente capítulo analizaremos lo que es en si la prima de antigüedad.

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.- CONCEPTO Y ORIGEN

" Prima " del latín Prima, Primera de las cuatro partes iguales en que dividían los romanos el día artificial.(45)

" De ", del latín de " Manifiesta de donde son, vienen o salen las cosas o personas ", indica también " el asunto o materia de que se trata ", "se emplea también para esforzar un calificativo".(46)

" Antigüedad " del latín antiquitas-atos, calidad de antiguo, del latín antiquus, de ante, antes.(47)

Guillermo Cabanellas nos dice que " La antigüedad es el conjunto de beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios a un determinado patrón, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La

45 W.M. JACKSON. Inc. Editores. DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL.

Mexico D.F., 1962. Grafica Impresora Mexicana, S.A., pag. 1158.

46 DE PINA, Rafael. "DICCIONARIO DE DERECHO". Editorial Porrúa, S.A. Mexico, D.F., 1978, pag. 252.

47 IDEM, pag. 118.

antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador, comienza a prestar sus servicios al empresario ".(48)

Nosotros consideramos que la antigüedad es un hecho jurídico, siguiendo la distinción de acto jurídico, hecho jurídico y acto material.

El hecho jurídico nos dice el maestro Gabino Fraga " esta constituido bien por acontecimiento natural al que la Ley vincula ciertos efectos de derecho, como el nacimiento, la muerte, etc. o bien, por un hecho en que la voluntad humana interviene y en el que el orden jurídico de que ese efecto de derecho no constituye el objeto de voluntad. "(49)

La antigüedad es pues, un hecho jurídico del cual se derivan derechos legales, y uno de ellos es el pago de la prima de antigüedad que establece la Ley Federal del Trabajo de 1970.

De lo anterior podemos simplificar que la Prima de Antigüedad es un derecho a una prestación que resulta de los servicios prestados por un trabajador a un patrón, por el simple transcurso del tiempo.

Ahora bien, como muchos derechos a favor de los trabajadores, la Prima de Antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto

48 CABANELLAS, Guillermo. " EL CONTRATO DE TRABAJO ". Editorial Omeba, Buenos Aires-Argentina, 1960, pag. 586.

49 FRAGA, Gabino. " DERECHO ADMINISTRATIVO ", Editorial Porrúa, S.A., MEXICO 1977. pag. 30.

colectivo; que como es sabido, constituye primero Ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contenían con diferentes nombres, esta institución: como la textil, la automotriz, la hulera, la siderúrgica, la petrolera y la ferrocarrilera, entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la nueva Ley Federal del Trabajo, se incluyó la institución que ya existía dentro de la contratación colectiva indicada.

Dicha iniciativa daba a conocer que al existir mejores condiciones de trabajo para determinadas ramas de la industria dejaba en clara desventaja a quienes no tuvieran contratos colectivos, por lo que se tuvo la necesidad de contemplarlo dentro de la propia Ley Federal de Trabajo.

" El Artículo 162 acoge una practica que esta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa podra ser fuente de un ingreso a futuro al terminar la relación de trabajo, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto sera el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, siguiendo los lineamientos del artículo antes mencionado "

Por lo que como consecuencia de esto quedo finalmente aprobada la iniciativa, quedando regulada en nuestra Ley vigente en los artículos 162, 485, 501, y 5° transitorio.

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

I.-La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce 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. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

a).-Si el numero de trabajadores que se retire dentro del termino 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 numero de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los primeros que se retiren y podra diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan a dicho porcentaje.

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

V.-En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponde 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 ".

2.- NATURALEZA JURIDICA Y EFECTOS

El criterio que se sostiene es que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, por tener la prima de antigüedad, otra fuente, que no son los riesgos a que están expuestos los trabajadores, manifestando la iniciativa anteriormente mencionada, que es una institución emparentada con la que se conoce como fondo de ahorro.

El maestro Francisco Ramírez Fonséca dice al respecto que : "La iniciativa incurre en el error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del genero seguridad social"(50) afirmación cierta, ya que la prima de antigüedad es una especie del genero seguridad, si entendemos por tal todas las prestaciones otorgadas en beneficio de los trabajadores. Sin embargo, no debemos emparentar una Institución jurídica a otra, sino que el problema se encuentra en señalar su diferencia específica, ya que se podría emparentar de igual manera con la Jubilación o con la prestación establecida en el Contrato Colectivo del I.M.S.S., el cual dispone un aumento salarial por quinquenios por sucesión en el tiempo de la relación laboral, prestaciones que son de carácter contractual, pero que se pueden diferenciar de la prima de

50 RAMIREZ Fonseca, Francisco. " LA PRIMA DE ANTIGUEDAD ". Editorial Tradición, S.A., Mexico 1976, pag. 36.

antigüedad, ya que esta última tiene su fuente en la Ley, por lo que se ha dictado jurisprudencia para evitar confusión en dichos preceptos.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. JUBILACION Y PRESTACION PREVISTA POR LA CLAUSULA 144 A CARGO DEL SEGURO SOCIAL. La cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo, dispone aumento salarial por quinquenios por sucesión en el tiempo de la relación laboral y por consiguiente la terminación de esta relación anula la posibilidad de dicho incremento. En cambio, la prima de antigüedad tiene su origen en la ley, se paga independientemente de cualquier otra prestación, su naturaleza carece de repercusiones sobre prestaciones contractuales, dado que es la terminación de la relación de trabajo la que origina su pago, ya sea por retiro voluntario o en los demás casos que señala la Ley. Por lo que concierne a la jubilación y al aumento salarial de la cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo, la diferencia entre ambas estriba en que dicho aumento tiene como condición, la duración de la relación de trabajo, pues en razón de su prolongación quinquenal, se origina el incremento al salario, o sea que tiene relevancia en las prestaciones contractuales que no tienen la pensión jubilatoria. De lo anterior, se corrige que aunque prima de antigüedad, pensión jubilatoria y prestaciones de la cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo, toman en consideración todas ellas al transcurso del tiempo en el servicio, tienen las diferencias señaladas y el pago de una de ellas no releva del pago de las restantes.

Amparo Directo 2847/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, 12 de Septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Andrés Cruz Martínez.

Amparo Directo 2322/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de Agosto de 1977. 5 votos
Ponente: Juan Moises Calleja García. Secretaria: Silvia Pichárdo de Quintana.

Amparo Directo 2321/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de Septiembre de 1977. 5 votos.
Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario Eduardo Aguilar Cota.

Amparo Directo 2755/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de Septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Juan Moises Calleja García. Secretaria: Silvia Pichárdo de Quintana.

En su intento por precisar la naturaleza jurídica de la prestación que estudiamos, el Dr. Baltazár Cavazos Flores, señala que: " se trata de una especie de salario diferido "(51) , criterio con el que no estamos de acuerdo, ya que no se cubre la prestación denominada prima de antigüedad con motivo del trabajo, sino de la antigüedad en el servicio. Nestor de Buen L. concluye que : " Se trata de una prestación sui-generis, legal y condicionada, de importancia limitada " (52) opinión que no da ningún criterio satisfactorio por la inclusión del termino sui-generis, ya que jurídicamente, dicho termino constituye un recurso no pocas veces utilizado por los estudiosos del derecho para fijar la naturaleza jurídica de alguna prestación.

51 CAVAZOS Flores, Baltazar. " EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA ". Confederacion Patronal de la Republica Mexicana, Editorial Jus, S.A., Mexico, pag. 573.

52 DE BUEN L. Nestor, op. cit., pag.781

Con lo anterior, podemos decir que la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador, por el solo hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrón y sujeto a las hipótesis previstas en la Ley. En efecto, considerando a la Ley Federal del Trabajo como un conjunto de normas de orden público imperativo atributivas, que imponen debéres y conceden facultades (derecho objetivo); la facultad derivada de la norma (derecho subjetivo), lo constituye la prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo establece este nuevo derecho en favor de la clase trabajadora llamada " Prima de Antigüedad ", otorgando doce días de salario por cada año de servicios prestados, exigiendo para el caso del retiro voluntario, una antigüedad mínima de 15 años de servicios en la empresa para gozar de esta prestación.

El objetivo de haber sido señalada esta antigüedad es la de evitar la deserción de la clase obrera, evitar también que por el solo hecho de lograr en un momento determinado el importe correspondiente a la prima de antigüedad, el trabajador opte por abandonar voluntariamente el empleo, pues esta prestación se le da independientemente de las demás que le otorge la Ley, como por ejemplo la indemnización, o la jubilación , etc..

El legislador, cuando redactó los artículos 162 y 5° transitorio no previó los problemas que se iban a suscitar con motivo de la retroactividad o no retroactividad de la Ley, aunque afortunadamente hoy en día el artículo 5° transitorio ya no tiene aplicabilidad, pero de cualquier manera me permitiré mencionarlo : " Se establecen para el caso de su retiro voluntario en el Artículo 5° transitorio de dicho ordenamiento lo siguiente :

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años , que se separen voluntariamente dentro del primer año de vigencia de la Ley, tendrán derecho a doce días de salario.

II.- Los trabajadores con una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años y que se separen voluntariamente de su empleo antes del segundo año de iniciada la vigencia de la Ley, tendrán derecho al pago de veinticuatro días de salario.

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años y que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres primeros años de iniciada la vigencia de la Ley, tendrán derecho al pago de treinta y seis días de salario."

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 54, 162 fracciones III y V, 436 y 439, menciona los supuestos en que se debe de pagar la prima de antigüedad, siendo los siguientes :

A).- A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios.

B).- A los trabajadores que rescindan la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

C).- A los trabajadores que sean separados de su empleo, por causas de rescisión imputable a los mismos.

D).- A los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente.

E).- A los beneficiarios del trabajador en caso de muerte de este.

F).- A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo.

G).- A los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.

H).- A los trabajadores cuyos contratos terminen por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

I).- A los trabajadores cuyos contratos terminen por el agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

J).- A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por concurso o quiebra legal declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

K).- A los trabajadores cuyos contratos terminen por haber reducido el personal como consecuencia de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

Toda vez que el pago de la prima de antigüedad es una prestación legal, únicamente será pagada en los casos anteriormente señalados.

Cabe hacer mención que la prestación de prima de antigüedad proviene o tiene sus orígenes en los contratos colectivos, por lo que no es procedente su pago en los casos en que a un trabajador se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al contrato colectivo, que concede una prestación mayor a la que tiene derecho el trabajador, siempre y cuando así este pactado en la contratación colectiva.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha emitido jurisprudencia definida al afirmar:

" PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LIQUIDACION POR RETIRO VOLUNTARIO Y. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley de la materia, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica, adoptadas en diversos contratos colectivos; por tanto, si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la de la Ley por ese mismo concepto y reclama el pago de la prima de antigüedad, a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación."

Amparo Directo 1749/74. Mario Castruita Caldera, 6 de Septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 2118/75. Baldomero Carrera Delgado. 3 de Septiembre de 1975. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmeron de Tamayo.

Amparo Directo 1214/75. Gustavo Gutiérrez Cruz. 25 de Septiembre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 2051/75. Antonio Martínez Ruelas. 17 de Octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 7020/78. Met-Mex Peñoles, S.A. 11 de Septiembre de 1978. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

3.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION

En este caso no se debe de pagar prima de antigüedad a los trabajadores jubilados, sería conveniente interrumpir la jurisprudencia que se ha establecido, de conformidad a lo dispuesto por el Artículo 194 y demás aplicables de la Ley de Amparo. La interpretación reiterada y uniforme, es el sentido de que el hecho de que un trabajador se le otorgue el beneficio extralegal de la jubilación, no implica que dicho trabajador carezca del derecho al pago de la prima de antigüedad.

La tesis establecida en la jurisprudencia que propone, es la siguiente:

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD: El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el propio pacto colectivo, integra una terminación del Contrato Individual de

Trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa y por otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador, como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la Materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por parte del trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que, la primera de estas prestaciones, es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público que el Artículo 162 fracción VI, literalmente preve: "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".

Amparo Directo 2688/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 552/76. Comisión Federal de Electricidad. 16 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 70/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 2312/76. Marcelino Porras Orta, 22 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo Directo 1978/76. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S.A. de C.V. 25 de agosto de 1976. 6 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

La jubilación y la prima de antigüedad, constituyen parte de las prestaciones que se otorgan al trabajador, tomando en cuenta el transcurso del tiempo; es decir, la antigüedad resultado de la continuidad en el servicio, motivo por el cual tienen origen idéntico, como lo tienen la prima de antigüedad con la prestación que se les paga a los trabajadores por concepto de retiro voluntario, de conformidad al Contrato de Trabajo, cuando se concede una prestación por años de servicios, superior a la que la Ley otorga, por tratarse de una identidad en las prestaciones, tal y como ha quedado establecido, en jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha sido transcrita en este trabajo, con anterioridad.

Sostener que la prima de antigüedad es una prestación legal y la jubilación es una prestación contractual, es cierto; pero en donde no estamos de acuerdo, es que por tal diferencia, tratan de implantar el pago independiente a una prestación de otra, ya que tal afirmación carece de una fundamentación lógica y jurídica, y en apoyo a nuestro comentario, encontramos no solo la jurisprudencia de "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LIQUIDACION POR RETIRO VOLUNTARIO", sino que encontramos el fundamento en la Ley, en el Artículo 3°. transitorio, ya que si se establece un derecho en favor de los trabajadores, como es el caso de la jubilación, superior a los que la ley concede, o sea la prima de antigüedad, la prestación establecida en el contrato, continuará surtiendo efectos. Si la prestación fuere menor, hipótesis que en la práctica es difícilmente probable, procederá a estar a los términos de lo establecido en la Ley, por lo que procedería pagar la

diferencia entre una prestación y otra. Suponiendo igualmente que la prestación fuera igual por concepto de prima de antigüedad y jubilación, sería indiferente el pago de una u otra, por lo que si se objetaran éstas dos últimas hipótesis preguntado ¿cuál sería entonces el beneficio que obtendría el trabajador de esta prestación consignada en el contrato colectivo de trabajo?, responderíamos que ninguna, como no obtiene ningún beneficio igualmente, cuando en los contratos de trabajo reproducen literalmente las prestaciones otorgadas por la Ley, o las identifican para efectos de pago.

Nuestra opinión es que ambas prestaciones nacen de un mismo concepto, por lo que se identifican para efectos de pago y la naturaleza contractual o no de dichas prestaciones, resulta intrascendente de acuerdo a lo establecido por el Artículo 3°. transitorio de la Ley, ya que de cubrirse ambas prestaciones, implicaría un doble pago, por un mismo concepto.

4.- SUJETOS CON DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los sujetos con derecho a la prima de antigüedad, son como se dijo anteriormente, los trabajadores de planta, por lo que los trabajadores eventuales quedan excluidos.

En caso de muerte del trabajador, dispone la fracción V del Artículo 162 de la Ley, que la prima de antigüedad se pagará a los beneficiarios que establece el Artículo 501 de la Ley:

El Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a la letra señala que:

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de diez y seis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más;

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

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge, supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

5.- MONTO DE PAGO, FIJACION DE SU IMPORTE Y

COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

a).- Monto de Pago. De acuerdo a la fracción I del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

Por su parte, la fracción II del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que para determinar el monto del salario, se

estará a lo dispuesto por los Artículos 485 de la Ley, que a su vez determinan:

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

"Artículo 486".- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere éste título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

b) Fijación de su importe. La Ley establece para fijar el importe de la prima de antigüedad, que se paga "por cada año de servicios", lo que ha dado origen a diferentes tipos de interpretaciones de dicho término, distinguiendo entre "tiempo efectivo de servicios" y "tiempo efectivamente laborado", entendiéndose por éste último término, los años efectivamente laborados en su integridad; es decir tomando en cuenta únicamente los días en que materialmente se trabajó, excluyendo los periodos de vacaciones, descansos obligatorios legales, incapacidades, etc.

La Suprema Corte de Justicia fijó su criterio en la siguiente forma:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE. Para fijar el monto de la prima de antigüedad, debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la demandada y no el número de años que duró la relación laboral; por que la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la Fracción I del Artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Amparo Directo 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Séptima Época. Volúmen 68. Quinta Parte, pág. 22.

Amparo Directo 553/74. Ingenio El Potrero, S.A. 5 votos. Séptima Época. Volúmen 73. Quinta Parte, pág. 34.

Amparo Directo 1372/75. Azucarera de Ameca, S.A., Unanimidad de 4 votos. Séptima Época. Volúmen 80.

Quinta Parte. Pág. 23.

Amparo Directo 1906/75. Ingenio Tala, S.A., 5 votos, Séptima Época. Volumen 81. Quinta Parte, pág. 23.

Amparo Directo 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. Séptima Época, Volumen 81, Quinta Parte.

Posteriormente en el término de un año, consideramos que ha cambiado su criterio, interrumpida la anterior jurisprudencia, en virtud de haber dictado una ejecutoria totalmente contradictoria, a la tesis que venía sosteniendo al manifestar, en el Amparo Directo 1903/76, Ingenio El Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García, lo siguiente:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIA. El tiempo efectivo de servicios no es igual al

tiempo efectivamente trabajado, pues mientras éste concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los comprendidos en los periodos de vacaciones, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaja, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad, no es posible que se computen 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 expresan 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 del Sumario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice:

Además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el Artículo 5º. transitorio 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 deben aplicarse en sus términos....", pues del 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 por su tiempo efectivo de servicios ya que tanto este dispositivo como el Quinto transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras años de servicio como sinónimo de "antigüedad" o "años transcurridos" circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicio del empleado, atendiendo el espíritu proteccionista consagrado en el Artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 Constitucional.

En mi parecer creo que la ejecutoria promulgada en el año de 1976, es correcta ya que se toman en cuenta todos los años a partir de su fecha de ingreso y la razón de ser es que la antigüedad es una situación que no puede fragmentarse porque su importancia se vincula

con el mayor o menor grado de continuidad del trabajador en la empresa, por lo que esa continuidad sólo se suspende en los casos en que expresamente lo señala la Ley.

c).- Cómputo de la Antigüedad, consideramos que es clara la intención del Legislador, al establecer que se paga "por años de servicios"; por lo tanto, anualmente es decir, años completos y el cómputo que se lleva de esta manera es correcto. Sin embargo, son varias las ejecutorias que siguen el criterio contrario por el que nos hemos pronunciado, consideramos que en los casos en que el trabajador tiene derecho a la prima de antigüedad es por cada año de servicios prestados y por una parte proporcional correspondiente al año que no se ha completado, aseveración que considero improcedente, porque donde la ley no distingue, no tenemos porque distinguir, como lo hace a propósito del aguinaldo, o del reparto de utilidades.

A continuación, transcribimos una ejecutoria donde se plantea la posibilidad de que se pague proporcionalmente la prima de antigüedad:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA. La interpretación correcta de la fracción V del Artículo 5º. transitorio de Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios, computados a partir del primero de mil novecientos setenta, fecha en entró en vigor la Ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional, correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que sea separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador".

Amparo Directo 3340/73. Josafat Flores Nolasco.
18 de noviembre de 1974. Unanimidad de 4 votos.
Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Como antecedente, debemos mencionar que para el cómputo de la antigüedad, en el caso del retiro voluntario, los trabajadores deberán haber cumplido quince años de servicios, pero como la Ley en el segundo párrafo de su artículo 162, establece la palabra "asimismo", se pagará a los que se separen..., el adverbio de modo a dado lugar a que hayan dictado ejecutorias evidentemente contradictorias.

En la primera de ellas, se establece:
"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 5°. TRANSITORIO, DEBE INTERPRETARSE EN CONCORDANCIA CON LA FRACCIÓN III DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario, conforme a lo establecido en la Fracción V del Artículo 5°. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido este año, recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieran transcurrido a partir de la vigencia de la Ley. Para la procedencia del pago de la prima de antigüedad de estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues dada su naturaleza transitoria del citado artículo, es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la Fracción III, del artículo 162 de Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que; asimismo recibirán el pago lo que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio de modo "asimismo", que relacionado con primer parte, comprende evidentemente en éstos trabajadores, siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente.

Amparo Directo 3912/73. Compañía Minera de
Guadalupe, S.A.. 1973.

En los términos de la anterior ejecutoria, es requisito indispensable que los trabajadores que se separen por causa justificada y los sean separados de su empleo, independientemente de su justificación o injustificación de despido, tengan 15 años cuando menos de antigüedad para tener derecho a la prima de antigüedad, posteriormente se ha establecido jurisprudencia en contradicción con la anterior ejecutoria, sosteniendo un punto de vista completamente opuesto, al afirmar que no es exigible el requisito de 15 años de servicio, para la procedencia de su pago.

Consideramos que la jurisprudencia esta dictada correctamente, ya que el adverbio "asimismo", significa "igualmente" y al establecer que también tenía un derecho, los trabajadores de la segunda hipótesis del Artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, no se adicionó como requisito el de los 15 años de servicios.

La ejecutoria que actualmente constituye jurisprudencia definida, se redactó en los siguiente términos:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.

La fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separen del empleo por causas justificadas.

Amparo Directo 1388/73. Fábrica Puebla Textil, S.A. 27 de febrero de 1975.

Amparo Directo 5384/74. Encajes Mexicanos, S.A. 7 de marzo de 1975.

Amparo Directo 2216/75. Hilados Guadalajara, S.A. de C.V., 5 de abril de 1976.

Amparo Directo 887/76 Textiles Monterrey. Fábrica de Hilados y Tejidos "La Fama". 17 de junio de 1976.

6.- EL RETIRO Y SU PAGO DIFERIDO.

La estabilidad financiera de la empresa se tomó en cuenta al redactar la Fracción IV del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, al diferir el pago de la prima de antigüedad, en las hipótesis que dicho artículo señala y observando las normas siguientes:

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

b).- Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los primeros que se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

Lo que se pretendió evitar es que por el atractivo del pago de la prima de antigüedad, pudieran retirarse en un momento, un gran número de trabajadores y recordando a la exposición de motivos de la Ley, se

pretendió evitar fundamentalmente la deserción de los trabajadores, mediante reglas que permitiendo el diferimiento del pago, se pudieron cubrir sin las consecuencias inmediatas, que ocasionaría de no haberse hecho en tal forma.

7.- INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS

162 Y 5° TRANSITORIO

A lo largo de este trabajo hemos transcrito y explicado el artículo 162, y creo en mi opinión muy personal que en cuanto este artículo no hay duda en cuanto a su interpretación, ya que los juristas lo hicieron en una forma por demás bastante clara, pero por lo que hace al artículo 5° transitorio ha quedado sin efecto con fundamento en la fracción IV, toda vez que por el simple transcurso del tiempo ya no hay trabajadores que entren en ese supuesto, aunque me permitiré transcribirlo a la letra :

" Artículo 5°.- Para el pago de la prima de antigüedad 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 observaran 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 le paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad 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 que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

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

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

Es importante analizar que el artículo 5° transitorio regulaba la forma de pago de la prima de antigüedad a que se refiere el 162, pero solo lo regulaba por el termino de tres años, sin preveer los problemas de interpretación que se le iban a dar a estos preceptos para el caso de que el lapso comprendido entre 1973 y 1985, el trabajador cumpliera el requisito que marca el 162 es decir, podra reclamar su derecho al pago de la prima de antigüedad si en dicho lapso de tiempo ha cumplido quince años o mas de servicios en la empresa y desea retirarse voluntariamente de su empleo.

Como hemos visto el artículo 5° Transitorio ha quedado sin validez por el simple transcurso del tiempo y ya es hora de que sea derogado.

CAPITULO IV.
EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL
RETIRO (S.A.R.)

1.-ANTECEDENTES

Durante la década pasada, México atravesó por una de las crisis económicas más severas de su historia. El país experimentó un excesivo endeudamiento externo y en general un entorno internacional que dificultaba continuar con el desarrollo económico que había experimentado en las décadas anteriores. En el renglón interno, se manifestaron elevadas tasas de inflación y un desaceleramiento en la actividad económica cuyos resultados más importantes fueron un descenso acelerado en el salario real de los mexicanos, y con ello en sus niveles de vida, y una mayor concentración del ingreso.

Para contrarrestar esta situación, el Gobierno Federal ha encaminado durante los últimos años medidas conducentes a elevar el bienestar de la población. Una parte fundamental de este proceso lo constituye el crecimiento de la inversión a través de un mayor ahorro disponible en el país. Ello se ha perseguido principalmente mediante el estímulo a la inversión privada a través de un marco regulador y macroeconómico que otorga certidumbre, y estimulando la atracción de capitales extranjeros.

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es parte de esta estrategia. A través de él, se fomenta la generación de mayores volúmenes de ahorro en el mediano y largo plazo para financiar la inversión productiva. Es decir, se apoya al crecimiento económico y se facilita la transacción del período de estabilidad al de desarrollo sostenido.

De manera simultánea al fortalecimiento macroeconómico del país, el Gobierno Federal enfrenta la necesidad de crear los canales adecuados para que sus beneficios se distribuyan a toda la población. Mediante la implantación del SAR, se apoya este objetivo al garantizar a los trabajadores un mayor ingreso al momento de su retiro, invalidez, desempleo o muerte, facilitando a la vez su acceso a los beneficios del ahorro en el sistema financiero mexicano. Al mismo tiempo, las modificaciones a la ley del INFONAVIT otorgan mayor capacidad y eficiencia a los mecanismos oficiales para el otorgamiento de vivienda digna a los trabajadores, y para la propia banca comercial en este rubro. Sin un costo adicional para el patrón, se atiende de manera oportuna y efectiva al déficit acumulado de vivienda que tiene el País.

Es así que el nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), amplía el alcance de la seguridad social en México y privatiza su administración financiera, a través de un esquema viable que combina dos criterios. el macroeconómico-financiero y el de beneficio social.

Es el lunes 24 de Febrero de 1992 cuando fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación los decretos que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por una parte, y por la otra a la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Esta reforma, aprobada en período extraordinario de sesiones del Congreso de la Unión, modifica sustancialmente los mecanismos para el manejo de la previsión social a través de instituciones públicas, obligando a la apertura de cuentas bancarias individuales, donde los trabajadores podrán apreciar el manejo de las partidas destinadas a la adquisición de vivienda, por una parte, y el fondo de retiro por la otra, que como un logro social más se establece como un ramo de seguro adicional dentro del régimen obligatorio del seguro social.

2.OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro mediante la constitución de depósitos en dinero en favor del Instituto.

La base para el entero de las cuotas correspondientes al seguro de retiro será el equivalente al 2 % del salario base de cotización del trabajador, (es decir, salario integrado, NO por cuota diaria), con un límite superior de veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal. A estas aportaciones del 2 % que NO

deberán ser consideradas para la integración del salario de los trabajadores, se les establece el carácter de contribuciones fiscales, razón por la cual, en caso de incumplimiento en su pago por parte de los patrones, las autoridades podran cobrar las aportaciones coactivamente, al igual que pueden cobrar los impuestos.

Esto implica un incremento de las cuotas del Seguro Social como se presenta a continuación :

	PATRON		TRABAJADOR
	§	mínimo máximo	
Riegos de trabajo	0.0875	8.7500	
Enfermedades y Maternidad	8.4000	8.4000	3.0
Invalidez, Vejez, Cesantía y muerte	5.0400	5.0400	1.8
Guardería	1.0000	1.0000	
Subtotal	14.5275	23.1900	4.8
Seguro de Retiro	2.0000	2.0000	
TOTAL	16.5275	25.1900	4.8

Existe un régimen transitorio para las cuotas de el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte con las siguientes modificaciones:

	PATRON	TRABAJADOR
1992	5.04	1.8
1993	5.18	1.85
1994	5.32	1.9
1995	5.46	1.95
1996	5.60	2.0

Como podemos apreciar esto incrementa la actividad del patrón en lo que al SAR significa un incremento de entre el 8.6 % y 13.6 % de los gastos de Seguridad Social.

3 CONTROL DE LAS CUENTAS POR PARTE DE LOS PATRONES

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas mediante la entrega de los recursos en las Instituciones de crédito autorizadas para su abono en la subcuenta del Seguro de Retiro, de las cuentas individuales del SAR abiertas a nombre de los trabajadores.

Para que las instituciones de crédito puedan individualizar dichas cuentas, los patrones deberán proporcionar a las instituciones, información relativa a cada uno de los trabajadores, -como son: Nombre, R.F.C. y Domicilio-, en la forma y periodicidad que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así mismo deberá

entregar una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados, a la representación sindical.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, deberán tener cuando corresponda, dos subcuentas: la del Seguro para el Retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda.

El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del SAR del trabajador, en la institución de crédito que elija primero.

Cuando el trabajador titular de una cuenta individual, tenga una nueva relación laboral, tendrá que proporcionar al patrón su número respectivo de cuenta, así como el nombre de la institución de crédito operadora de la misma.

El trabajador no deberá tener más de una cuenta de ahorro para el retiro.

En el caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o en su caso la parte proporcional que le corresponda, a más tardar en la fecha en que deba efectuar el pago de las cuotas correspondientes.

Si la terminación laboral se da durante el plazo comprendido entre la entrada en vigor de este decreto y el 31 de Agosto de 1992,

y siempre que la institución de crédito no haya abierto una cuenta individual de ahorro para el retiro a nombre del trabajador de que se trate, el patrón le deberá entregar al trabajador las aportaciones que le correspondan a la fecha, mediante la entrega de Certificados de Aportación del SAR, y a mas tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación, dichos certificados serán con cargo a los recursos de la cuenta global por la parte proporcional que corresponda al trabajador y con cargo a los recursos del propio patrón en la parte proporcional de los bimestres Mayo-Junio y Julio-Agosto, de 1992 según corresponda.

No podran efectuarse retiros de las cuentas globales, salvo para cubrir estas cantidades, ni los trabajadores podran efectuar aportaciones adicionales.

Estos certificados únicamente se podran acreditar en la cuenta individual del trabajador y serán compensables entre las instituciones de crédito.

Las cuotas se acreditaran mediante la entrega que los patrones harán del comprobante respectivo, expedido por la institución de crédito en la que el patrón haya enterado las cuotas, mismo que tendrá las características que señale la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico.

La institución de crédito deberá proporcionar a los patrones, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador, dentro de un

plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que se reciban las cuotas..

Los patrones estarán obligados a entregar a sus trabajadores, los comprobantes expedidos por la institución de crédito, junto con el ultimo pago de sueldo que corresponda a los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año.

Cuando una institución de crédito reciba cuotas no siendo la operadora de la cuenta individual, deberá entregar a la institución que opera dicha cuenta los recursos correspondientes para su acreditamiento, a mas tardar el tercer día hábil bancario inmediato siguiente al de la recepción.

Se creará un Comité Técnico del Plan de Ahorro para el Retiro, mismo que estará integrado por 9 miembros propietarios a saber :

- 3 Designados por la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico;
- 3 Por el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- 2 Por el Banco de México; y
- 1 Por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Este Comité Técnico del SAR determinara la comisión que deban pagar los patrones y trabajadores a las instituciones de crédito que expidan los comprobantes y no lleven las cuentas individuales.

La Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, mediante la expedición de disposiciones de carácter general podra autorizar

formas y términos distintos a los señalados, para el entero y comprobación de las cuotas, escuchando siempre la opinión del Banco de México.

El trabajador podrá notificar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones.

El titular de la cuenta del SAR, o a quien el designe beneficiarios, los cuales podrán sustituirse en cualquier momento, y que en caso de fallecimiento el saldo de la cuenta se entregara a los beneficiarios, y podrán presentar sus reclamaciones contra las instituciones de crédito, por medio de sus representantes sindicales o directamente, ante la Comisión Nacional Bancaria. El procedimiento se sujetara a lo dispuesto en los artículos 95 y 96 de la Ley de Instituciones de Crédito.

Las instituciones de banca múltiple están obligadas a llevar las cuentas individuales de ahorro para retiro, actuando por cuenta y orden del I.M.S.S., estas cuentas deberán contener para su identificación el R.F.C. del trabajador.

Las cuotas que reciban las instituciones de crédito deberán ser depositadas en la cuenta que para tal efecto le lleve el Banco de México al I.M.S.S., a mas tardar el cuarto día hábil bancario siguiente al de la recepción. El Banco de México actuando por cuenta

del I.M.S.S., deberá invertir dichos recursos en valores a cargo del Gobierno Federal.

El saldo de dichos créditos al final de cada mes se ajustara, aplicando al saldo promedio diario mensual la variación porcentual del Indice Nacional de Precios al Consumidor, correspondiente al mes inmediato anterior al del ajuste.

Dichos créditos causaran intereses a una tasa no inferior al 2 % anual, que serán pagaderos mensualmente mediante la reinversión en las respectivas cuentas. El calculo de los intereses se hará tomando el saldo promedio diario mensual ajustado conforme al procedimiento señalado anteriormente.

La tasa mencionada la determinara la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, cuando menos trimestralmente, que sera publicada en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación del País, y sera determinada en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal, o en su defecto por emisores de la mas alta calidad crediticia.

El saldo de las subcuentas se ajustara y devengara intereses en los mismos términos y condiciones que para los créditos.

Dichos intereses se causaran a mas tardar a partir del cuarto día hábil bancario siguiente a aquel en que las instituciones reciban

las cuotas, y serán pagaderos mediante su reinversión en las propias cuentas.

Las instituciones de crédito podran cargar mensualmente en las subcuentas del seguro de retiro, la comisión mixta por manejo de cuenta que determine la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, misma que sera descontada de la tasa de interés pagadera, y esta a su vez no deberá ser inferior a la tasa mínima señalada del 2 %.

Las instituciones de crédito, deberán informar al trabajador, cuando menos actualmente, del estado de cuenta individual de ahorro de retiro, en la forma que determine el Banco de México.

El trabajador podra solicitar directamente a la institución de crédito que le lleve su cuenta individual, el traspaso a otra institución de crédito, con el fin de invertirlos en los mismos términos señalados anteriormente. Esto sin perjuicio de que el patrón siga enterando las cuotas en la institución de crédito a su elección, la cual otorgara el comprobante respectivo.

El trabajador que decida traspasar los fondos de su cuenta, pagara la comisión que al efecto determine el Banco de México, misma que sera descontada de los fondos objeto del traspaso.

El trabajador tendrá derecho, a solicitar a la institución de crédito, el traspaso de parte o la totalidad del fondo, a sociedades

de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.

El patrón deberá continuar entregando las cuotas en la institución de crédito a su elección. Para la organización y funcionamiento de las sociedades de inversión, en cuanto a la administración de dichos fondos se requiriera autorización de la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, dichas sociedades de inversión se sujetaran a las reglas de carácter general que emita la propia Secretaria.

En lo no previsto y en las reglas mencionadas anteriormente, se estará a lo señalado en la Ley de Sociedades de Inversión.

También tendrá derecho el trabajador a solicitar el traspaso de parte o la totalidad de los fondos que hubiera invertido, a otra de las sociedades de inversión o a la institución de crédito que le lleve su cuenta.

El trabajador que se encuentre en cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo 183-0, deberá solicitar a la sociedad de inversión de que se trate, el traspaso de los fondos a la institución de crédito respectiva.

Las sociedades de inversión, solo responderán de los traspasos de fondos efectuados así como de sus rendimientos.

Los trabajadores no podran solicitar los traspasos referidos anteriormente, por el periodo comprendido del 1° de Septiembre al 31 de Diciembre de 1992.

4 OPCIONES PARA EL RETIRO DEL EFECTIVO.

El trabajador podra retirar el saldo de la subcuenta del seguro del retiro, siempre que por razones de una nueva relación laboral deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto, y el saldo se abone a otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para el retiro que para tal efecto señale el Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El trabajador tendrá derecho a contratar un seguro de vida, con cargo a los recursos de su subcuenta del seguro de retiro, en los términos que señale el Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las instituciones de seguros no podran otorgar créditos o prestamos con cargo a dichos seguros.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar de una pensión por concepto de cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50 % o mas, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de pensiones establecido por el patrón de los que reunan los requisitos que establece la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tendrá derecho previa solicitud por escrito y acompañando los documentos que al efecto señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a que la Institución de Crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para retiro, le entregue por cuenta del Instituto, dichos fondos, situandose los en la entidad financiera que al efecto designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o entregárselos al trabajador en una sola exhibición.

Cuando se trate de incapacidades temporales, si estas son por mas tiempo que los periodos de prestaciones fijados por la Ley del Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a que la Institución entregue por cuenta del Instituto, una cantidad no mayor al 10 % del saldo de la cuenta del seguro de retiro de su cuenta individual. Para tal efecto el trabajador deberá presentar su solicitud por escrito.

5. CASO DE DESEMPLEO

Con base en las modificaciones a la Ley del Seguro Social se establece en el artículo 183-Q que durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a :

a).-Realizar aportaciones a su subcuenta de retiro, siempre y cuando el importe no sea inferior al equivalente a 5 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

b).-Retirar una cantidad no mayor al 10 % del saldo. Esto siempre y cuando la cuenta del trabajador tenga un saldo no inferior a 18 veces la ultima cuota invertida, ademas de acreditar el no haber realizado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha.

6. LA IMPORTANCIA ECONOMICA DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Según las autoridades hacendarias, se espera que sea de gran trascendencia económica la implantación de este plan y que llegue a tener la misma importancia que tiene en los países donde se realiza. Por ejemplo en los Estados Unidos de América los recursos que se manejan a través de este tipo de fondos de pensiones representan casi el 45 % del monto total de recursos manejados por el sistema financiero de ese País, lo mismo sucede en Chile, Alemania, etc., y posibilita ademas, que las Instituciones de Crédito puedan otorgar prestamos a plazos hasta de 25 y 30 años.

CAPITULO V

INCONGRUENCIAS CON EL ARTICULO 162.

1 PROCESO LEGISLATIVO.

Debemos recordar en lo que consiste el proceso legislativo, y en las partes que lo conforman y que son las siguientes :

A).- Iniciativa de Ley, la cual se encuentra consagrada en el artículo 71 Constitucional al establecer que el derecho a iniciar leyes le compete a :

- Al Presidente de la República.
- A los Diputados y Senadores, al Congreso de la Unión; y
- A las Legislaturas de los Estados.

B).- Discusión, consistente y con fundamento en el artículo 72 Constitucional en la deliberación que se lleva a cabo en las Cámaras, sobre las iniciativas, para determinar si son o no aprobadas.

C).- Aprobación, consistentes en la aceptación de las Cámaras de un proyecto Ley.

D).- Sanción, siendo esta la aceptación de una iniciativa por el Ejecutivo.

E).- Publicación, que es el acto por el cual se da a conocer la Ley.

Las reglas de discusión, aprobación, sanción y publicación se encuentran establecidas en el artículo 72 Constitucional.

F).- Iniciación de vigencia de la Ley, que es el momento a partir del cual es obligatorio y surte efectos la Ley.

En cuanto a las reformas, establece el artículo 72 Constitucional, fracción F, que : " En la interpretación , reforma o derogación de las Leyes o Decretos, se observaran los mismos tramites establecidos para su formación ".

2.- PROYECTO DE REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Habiendo tomado en consideración el proceso legislativo en nuestro país y las normas jurídicas que contiene el artículo 123 Constitucional, puede apreciarse que este es de carácter proteccionista y reivindicatorio.

Es por ello que en años anteriores ha habido iniciativas para reformar el artículo 162, y a continuación mencionaremos algunas de ellas, a mi parecer las mas importantes, y la primera dice así:

" Honorable Asamblea "

" Los que suscriben, diputados del sector de los trabajadores, del Partido Revolucionario Institucional, miembros de esta Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en la Fracción II del artículo 71 de la Constitución General de la República y 55 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, sometemos a la consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa de Reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de hacer operante el derecho del trabajador a obtener la prima de antigüedad."

" Fundamos la Iniciativa en las consideraciones que siguen :

" Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 Constitucional son de carácter proteccionista y reivindicatorio. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a este en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador, reintegrándosele la riqueza que este transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo. Los derechos reivindicatorios típicos que contiene el artículo 123 Constitucional son los derechos de

asociación profesional, de huelga y de participación en las utilidades de las empresas ".

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

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

" A esta responsable actitud del movimiento obrero, se debió a buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho ; la Prima de Antigüedad ".

" Derecho reivindicatorio, la Prima de Antigüedad pretende, como la Participación de Utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que el ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado ".

" Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón ,

desencadenando el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital ".

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

" La Ley vigente, mas por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creo que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos ".

" De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia. La experiencia ha demostrado la inoperancia de este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicios a una empresa, le preocupa mas conservar el empleo que separarse de el, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente logran acceso a otra fuente de trabajo ".

" En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva. Para ello basta con reformar las fracciones I y II del artículo 162, con el fin de que se reconozca a los

trabajadores el derecho de exigir, la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años ".

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

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

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

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

INICIATIVA DE LEY

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

" Artículo 162.- Los trabajadores 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 15 días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si este es menor a un año.

II.- Derogado.

III.- La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido. (En el original dice "despedido").

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

a).- Si el numero de trabajadores que se retiren dentro del termino 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 numero de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podra diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un numero de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podra 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 pagara a las personas mencionadas en el artículo 501 ; y

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

SEGUNDO.- Que deroga el Artículo 5° Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIO

UNICO.- La presente Ley entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Salón de Sesiones-October de 1975.

DIPUTADOS DEL SECTOR OBRERO

Dip. Leonardo Rodríguez Alcaine	Firma
Dip. Arturo Romo Gutiérrez	Firma
Dip. Luis A. Santibañez Belmont	Firma
Dip. Gilberto Acosta Bernal	Firma
Dip. Gerardo Cavazos Cortes	Firma
Dip. Jaime Coutiño E.	Firma
Dip. Joaquín del Olmo Martínez	Firma
Dip. Ramón Díaz C.	Firma
Dip. Jesús Jose Camero	Firma
Dip. Jesús García Lovera	Firma
Dip. Simón García Rodríguez	Firma
Dip. Adalberto Lara Nuñez	Firma
Dip. Daniel Mejia Colín	Firma
Dip. Ignacio Mendoza Aguirre	Firma
Dip. Gilberto Muñoz Mosqueda	Firma
Dip. Luis Parra Orozco	Firma

Dip. Silvestre Pérez Lorenz	Firma
Dip. David Ramírez Cruz	Firma
Dip. Concepción Rivera Centeno	Firma
Dip. Jesús Ibarra Tenorio	Firma

COMISIONES UNIDAS SEGUNDA DE TRABAJO Y
DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS

HONORABLE ASAMBLEA:

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

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

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

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

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

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

Como bien lo dice la diputación autora de la iniciativa, el apartado " A " del Artículo 123 Constitucional establece los derechos mínimos en favor de los trabajadores y consecuentemente, su Ley reglamentaria, esta inspirada en el mismo principio.

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

Ya no se justifica privar de este derecho a los trabajadores eventuales, quizá porque son los que mas los necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales,

mientras logran conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiera tenido en el.

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

Por lo expuesto, las Comisiones, que suscriben, cumpliendo con lo establecido por los artículos 60,87, 88 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de la Honorable Asamblea, el presente dictamen y piden sea aprobado el siguiente :

**PROYECTO DE REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

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

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

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

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregara a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuera la causa de la terminación o de la misma rescisión, sobre la base del ultimo salario que hubieran estado devengado.

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

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Se deroga el artículo 5° Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

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

**SALA DE COMISIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL H.
CONGRESO DE LA UNION, México, D.F. a 11 de
Octubre de 1976.**

T R A B A J O

Segunda Sección

LIC. MANUEL VILLAFUERTE MIJANGOS

Rosendo Franco Escamilla

Eusebio López Sáinz

Tomas Nava de la Rosa

Nazario Romero Diza

Juan Jose Varela Mayorga

Jose Delgado Valle

Agapito González Cavazos

Aurora Cruz de Mora

Felipe Armenta Gallardo

Eleazar Ruiz Cerda

Alfredo Carrillo Juárez

Jose Ortega Mendoza

Guillermo Choussal Valladare

Julio Dolores Martínez Rgez.

Oswaldo Rodríguez Glez.
Jacinto Guadalupe Silva Flores
Jose Efren Domínguez Ramírez
Cesar A. Tapia Quijada
Miguel Bello Pineda

Enrique León Hernández
Armando Hurtado N.
Francisco Pedraza V.
Ernesto Aguilar Flores

ESTUDIOS LEGISLATIVOS

Presidente

Rodolfo González Guevara

Secretario

Eduardo Andrade Sánchez

Sección Administrativo

Ericel Gomez Nucamendi
Raul Lemus Garcia
Artuto Luna Lugo
J. Efren Domínguez Ramírez
Hector Ximenez Gonzalez
Silvia Hernandez de Galindo

H. Roberto Castro Aranda
Hector Fco. Castañeda J.
Porfirio Cortes Silva
Homero Tovilla Cristiani
Eduardo R. Thomas D.

Estas han sido algunas de las iniciativas que se han propuesto para modificar el un tanto obsoleto artículo 162, ya que como podemos ver hoy en día nuestra Ley Federal del Trabajo es un tanto obsoleta y máxime si tomamos en cuenta las circunstancias

económicas y políticas de nuestro país, y esperemos que alguna de las iniciativas anteriores se volviera derecho positivo en la actualidad.

3.- RAZONES QUE MOTIVAN MI PROPOSICION.

Salta a la vista de cualquier estudioso del Derecho las situaciones actuales completamente diferentes a las que imperaban en el año de 1970, en el que fue puesta en vigor nuestra actual Ley, y en una opinión muy personalizada me permitiré señalar algunas de las cosas que creo yo debieran de modificarse.

En primera instancia la prima de antigüedad no solo debiera ser pagada a los trabajadores de planta, sino que también a los trabajadores eventuales, toda vez que ellos también tienen un desgaste físico igual que a los trabajadores de planta.

Como segunda Instancia debiera de eliminarse el tope del doble del salario mínimo al momento del pago de esta prestación, ya que el salario mínimo actual es demasiado raquíptico, y ya no cubre su significado real, es decir, lo mínimo para subsistir, eso se ha quedado atrás, y como prueba de ello podemos ver que la población que gana el salario mínimo es muy pequeña, además de que y como ya se dijo con anterioridad es muy poco el mínimo, el tope es únicamente el doble de lo poco, y no es justo que si un trabajador ha logrado percibir un salario mayor al doble del mínimo, este se vea mermado al momento de un pago de esta prestación.

Y tal vez no sería nada malo aumentar los doce días por año a quince días por año y en caso de un plazo menor de un año a su parte proporcional.

No creo que sea necesario esperar a que pasen quince años para en caso de retiro voluntario, poder tener derecho al pago de la prima de antigüedad, sino que con cinco años de trabajo, queda garantizada la inversión que hizo el patrón en "x" trabajador, y no pone en peligro a la empresa con el abandono de su empleo, ya que también el trabajador también tiene derecho a mejorar su estilo de vida y si su mejoramiento esta en otra empresa no veo el porque tenga que soportar quince años para el pago de dicha prestación.

Es por ello que los nuevos profesionistas que estamos surgiendo nos percatemos de las modificaciones que nuestro máximo ordenamiento en cuanto materia laboral requiere.

Es de vital importancia percatarnos que debe haber modificaciones al artículo 162, en cuanto a muchas razones planteadas a lo largo de este pequeño y modesto trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.- La estabilidad en el empleo ha sido una preocupación a través de los años para los trabajadores, ya que de alguna manera esto refleja tranquilidad para los mismos.
- 2.- La estabilidad absoluta, podríamos decir que no existe, ya que si bien es cierto que es mas difícil de despedir a un trabajador con mucha antigüedad , también lo es que si volviere a incurrir en una falta grave puede ser despedido.
- 3.- La antigüedad es un hecho jurídico que genera derechos en favor de los trabajadores, proporcionales al elemento tiempo.
- 4.- Los derechos de antigüedad tienen su antecedente en los contratos colectivos, y después al observarse sus beneficios fueron consignados en la Ley Federal del Trabajo como beneficios para todos aquellos que prestaran sus servicios a un patrón.
- 5.- Los derechos de antigüedad son un beneficio de los trabajadores plasmado aunque en forma deficiente desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual ha sido reformada en la actual ofreciendo mayores beneficios a los trabajadores.
- 6.- De la antigüedad se derivan varios derechos tales como estabilidad, vacaciones y tal vez el más importante la preferencia a los ascensos, así como la misma Prima de antigüedad.

7.- Al considerar que el único patrimonio de los trabajadores es el salario, se establece en forma por de más justa la prima de antigüedad siendo esta una prestación que se justifica por el desgaste a través del transcurso del tiempo. dejando en una empresa ala energía vital del trabajador.

8.- La prima de antigüedad es un derecho que resulta de los servicios prestados por un trabajador a un patrón por el simple transcurso del tiempo.

9.- El sistema de ahorro para el retiro como su nombre lo dice es un ahorro pagado por el patrón que se le hace al trabajador para cuando este se retire.

10.- El S.A.R. es una especie, aunque en forma indirecta, de incremento a las percepciones salariales del trabajador pero reflejado en una cuenta de ahorro a nombre del trabajador para su retiro.

11.- El pago de la prima de antigüedad, debiera de ser de 15 días por cada año de servicios, o en su parte proporcional.

12.- Debiera tipificarse en la Ley Federal del Trabajo un trato justo y en igualdad de condiciones a todos los trabajadores en lo que se refiere al pago de la prima de antigüedad es decir, si un trabajador gana mas del doble del mínimo, de esta forma debiera pagarsele la

misma, como ya se ha establecido en algunos contratos Ley como es el caso del Contrato-Ley de la Industria Textil del ramo de la Lana.

BIBLIOGRAFIA

- BRASSI, Ludovico. " TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO ". Tomo II.
Editorial Alfa, Buenos Aires.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. " DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO ". Editorial
Harla, México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. " CONTRATO DE TRABAJO ". Editorial Talleres
Gráficos, Julio Kaufman, Volumen III. Buenos Aires, 1964.
- CASTORENAJ., Jesús. " MANUAL DE DERECHO OBRERO ". 5a Edición,
Editorial Fuentes-impresores, S.A., México 1971.
- _____ . " MANUAL DE DERECHO OBRERO ". 6a Edición, México
1973.
- DAVALOS MORALES, José. " DERECHO DEL TRABAJO I ". Editorial Porrúa,
S.A., México 1985.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. " DERECHO DEL TRABAJO ". Tomo I, 5a Edición,
Editorial Porrúa, México 1984.
- DE LA CUEVA, MARIO. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ". Tomo I, 8a
Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1964.
- _____ " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ". 6a
Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1964.
- DEVALI, Mario L. " LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO ". 2a
Edición, Editorial Argentina, S.R.L., Buenos Aires, 1953.
- DE PINA, Rafael. " DICCIONARIO DE DERECHO ". 7a Edición, Editorial
Porrúa S.A. México 1978.
- Diario Oficial de la Federación, De fecha 24 de Febrero de 1992,
México 1992.
- FRAGA, Gabino. " DERECHO ADMINISTRATIVO ". Edición 17, Editorial
Porrúa S.A., México 1977.

GRAHAM FERNANDEZ , Leonardo. " LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ".
Revista Pensamiento Político N° 13, Volumen IV, México, Mayo
1970.

GUERRERO, Euquerio. " MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO ". 4a Edición,
Editorial Porrúa S.A., México 1980.

PORTES GIL, Emilio. " PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE TRABAJO PARA LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ". Edición Oficial, Impresos en los
talleres Gráficos de la Nación, México 1929.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. " EL DESPIDO ". 2a Edición, Editorial
Publicación Administrativa y Contable, México 1979.

" LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ". Editorial
Tradición, S.A., México 1976.

RAMIREZ GRONDA, Juan. " EL CONTRATO DE TRABAJO ". Editorial, Ideas,
Buenos Aires, 1945.

RUSSOMANO MOZART, Victor. " LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA
EMPRESA ". 3a Edición, Editorial U.N.A.M., México, 1983.

RUPRECHT, Alfredo J. " CONTRATO DE TRABAJO ". Editorial Bibliográfico
Argentina-S.R.L. Buenos Aires, 1960.

TENA RAMIREZ, Felipe. " DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO ". 7a
Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1964.

TRUEBA URBINA, Alberto. " NUEVO DERECHO DEL TRABAJO ". Teoría
Integral, Editorial Porrúa S.A., México, 1970.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2a Edición, México 1982.

" NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA "
Comentada por : Breña Garduño Francisco, y Cavazos Flores
Baltazar. Editorial Jus S.A., México 1970.

" NUEVA LEY DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA "
Comentada por : Cavazos Flores, Baltazar. 9a Edición,
Editorial Trillas, México 1983.

" NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ".
Comentada por: Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera
Jorge. 6a Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1970.

Código Civil para el Distrito y territorios Federales.
13a Edición, Ediciones Andrade S.A., México 1969.

INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría
de la Industria, Comercio y Trabajo, Impreso en los talleres
Gráficos de la Nación, 1928.

ECONOGRAFIA

Apéndice del Seminario Judicial de la Federación, Antigua Imprenta
Manguía, México 1965.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Conferencia " LA EXPANSION DEL DERECHO
LABORAL EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO " En la memoria
de la semana de estudio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
Universidad Iberoamericana, México, Enero 1971.

ESCRIBAR MENDIOLA, Héctor. " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO", En Revista
del Derecho Privado N° 6, Año II, Abril-Junio. 1967, Santiago de
Chile.

GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. " LA ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO "
Revista Mexicana del Trabajo, N° 2, Tomo XV, México 1968

_____ " LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Revista Pensamiento Político N° 13, Volumen IV ,México,
Mayo 1970.

GUZMAN DE ALBA, Luis. Conferencia en la eptima Mesa Redonda sobre
Derecho del Trabajo organizado por COPARMEX, Enero de 1970

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"
En Revista Mexicana del Trabajo, N° 1, Tomo XVI, Sexta
Epoca, México 1971.

_____ " LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ".
Revista Jurídica N° 3, Universidad Iberoamericana México 1971.

PEREZ PATON, Roberto. " CONCEPTO SOBRE EL DERECHO DE LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO ". En Revista Mexicana del Trabajo, Noviembre-
Diciembre, Números 11 y 12 México 1950.

Real Academia Española. " DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA " 19a
Edición, Editorial Espasa Caple S.A., Madrid 1970.

Revista " EL FORO " Organo de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados,
Editorial de la Barra Mexicana, Talleres del S.E.T.,S.A.,N° 14,
México, 1978.