

él considera eran personas de confianza del jefe anterior y la capacidad, experiencia, responsabilidad, antigüedad y otros factores no son tomados en cuenta.

Estamos de acuerdo en que no se indemnice a todos los trabajadores de confianza que ocuparon su puesto con motivo de una elección popular, pero no por que sean trabajadores de confianza, sino por que son trabajadores temporales; también estamos de acuerdo de que no se indemnice a los altos funcionarios de la Federación, Estado y Municipios, pero exclusivamente a los de mayor jerarquía y no a los trabajadores modestos.

Como las leyes las elaboran los Poderes Legislativos Federal y Estatal es obvio que no van a aceptar fácilmente la propuesta vertida y por ello, exclusivamente por ello, nos permitimos proponer una reforma constitucional que establezca cuáles son los trabajadores que no tienen derecho a ser reinstalados o indemnizados.

## Propuesta de Reforma al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

Lic. Alejandro Izaguirre González

### I. Introducción

A partir de 1970, la Legislación del Trabajo enriqueció el patrimonio jurídico de los trabajadores con la inclusión de la prima de antigüedad, la sola propuesta de esta prestación despertó esperanzas entre los trabajadores e incluso no fue del todo rechazada por el Sector Patronal. Se llegó a idealizar como un premio al que se hacía acreedor el trabajador por la sola permanencia en el Centro de Trabajo a la vez que representaba otra opción para aquellos trabajadores que habiendo sido despedidos de su empleo, no optasen por continuar laborando y prefiriesen exigir el pago de su indemnización; o bien rescindiesen sus relaciones laborales por causa imputable al empleador, agregando el pago de esta prestación a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento de éste.

Incuestionablemente que el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario después de laborar por 15 años o más al servicio de un patrón, se justifica por sí mismo, pues además de ello -como se reconoce en la exposición de motivos de la propia Ley- su inclusión en la normatividad laboral se inspira en "una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores".

Al contemplar el legislador la obligación de pago de la prima de antigüedad cuando la relación de trabajo es objeto de rescisión por causa imputable del patrón, la justificación que se ha encontrado es que el empleador al motivar la ruptura, le impide al empleado continuar en el vínculo laboral, hasta que pueda retirarse voluntariamente y obtener la prima de antigüedad acumulada a sus años de servicio.

Al reglamentarse en el diverso 162, que también tiene derecho a la prima de antigüedad el trabajador que exige el pago de su indemnización por haber sido objeto de un despido injustificado, además de ser válido el argumento señalado para el caso de que la rescisión opere por causa imputable al patrón, provocó en el ambiente laboral la idea de que dicho instrumento jurídico sería de suma utilidad para evitar que los trabajadores despedidos de su empleo, se sientan obligados a exigir la reinstalación a fin de conservar el beneficio económico que representa para ellos la antigüedad generada en el trabajo; igualmente los patrones ante la petición del trabajador de ser indemnizado y también exigir el pago de la prima de antigüedad, cambiarían su tradicional postura de negar el despido y ofrecer la reinstalación pues tendrían a la mano las prestaciones económicas que como acciones son la indemnización y la prima de antigüedad, para con base en ellas buscar una solución definitiva a una relación de trabajo que ya se ha deteriorado y que resulta insostenible.

Señala también la Legislación, la obligación de pagar a los dependientes económicos del trabajador la prima de antigüedad, cuando fallece éste sin importar la causa del deceso. Está por demás señalar que si el trabajador fue acumulando la prima de antigüedad por sus años de servicio, los destinatarios de la misma, deberán ser los dependientes económicos cuando el trabajador muere teniendo la calidad de activo en la relación jurídico laboral.

## II. Impacto social de la Prima de Antigüedad

A casi treinta años de haberse establecido la prima de antigüedad para el pago de los casos a que se refiere el artículo 162, el balance de su vigencia no ha sido acorde con las expectativas que despertó cuando fue proyectada, la causa principal se encuentra indudablemente en el hecho de que el legislador remite para efectos del monto del salario, al artículo 485 de la Ley Laboral, que indica cómo debe cuantificarse el salario para el pago de las indemnizaciones provenientes de un riesgo de trabajo.

Como es de todos conocido el citado precepto 486 señala que cuando el trabajador percibe un salario superior al doble del mínimo, se deberá tomar precisamente el salario mínimo duplicado, como salario máximo para el pago de la indemnización que le corresponda.

Originalmente, se consideró como salario máximo una cantidad fija, consistente en doce pesos diarios (artículo 294 Ley de 1931), el legislador mantuvo la idea de cantidades fijas durante varios años, hasta llegar a cincuenta pesos diarios, finalmente se adopta la medida de que el límite del salario se fije tal y como se establece hoy en el artículo 486, pretendiéndose buscar aumentar la cuantía de la indemnización cuando el trabajador labore en distintas áreas geográficas, se tomará como salario máximo el doble de los salarios mínimos respectivos, además de que si el riesgo proviene de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un 25% por ciento (artículo 490 Ley Vigente).

Esta limitante trasladada al pago de la prima de antigüedad, ha provocado que la prestación sea poco atractiva para aquellos trabajadores que perciben salarios superiores al doble del mínimo, por lo que se tratará de analizar a continuación, la justificación o injustificación de esta limitante y los efectos que la misma ha surtido en los casos para los que se pretendió crearla como solución.

### III. Análisis del salario máximo fijado a la Prima de Antigüedad

No existe en la exposición de motivos de la Ley de 1970 una referencia directa que explique las razones que tomó el legislador en cuenta para que el pago de la prima de antigüedad fuese afectado con la limitante de los dos tantos del salario mínimo para cubrirla cuando el salario que percibe el trabajador excede de este límite; al contrario en dicha exposición se afirma: "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los 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 de riesgo".

Como se desprende del párrafo anterior, originalmente el legislador separa la idea del riesgo de trabajo, de la prima de antigüedad, en atención a que las causas generadoras son distintas una de la otra, lo que torna inexplicable que para cuantificar el pago de las mismas, utilice idénticos "factores salariales", como los denomina el maestro Roberto Muñoz Ramón (pag. 159).

Aún más, como se establece en la introducción de esta ponencia, el legislador del 70 acepta haberse inspirado en: "una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una inspiración legítima de los trabajadores", agregando en su exposición de motivos que: "la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios".

Si efectivamente el legislador tomó de los Contratos Colectivos

de Trabajo la figura a la que denomina prima de antigüedad, es de hacerse notar que en los pactos en los que ha existido desde antes de 1970 la figura de retiro voluntario y aún en los usos y costumbres de empresa que premiaban el retiro de sus trabajadores después de haber laborado durante determinado tiempo, jamás se estableció limitante alguna en el importe del salario que se pagaba por dicho retiro, por lo que no existe concordancia entre la fuente de la que emana según el legislador de la prima de antigüedad y la forma en que quedó establecido el pago de la misma.

### IV. Efectos de la aplicación de la Prima de Antigüedad

Aunque la prima de antigüedad contempla diversos casos para su pago, no cabe duda que el legislador pretendió que los trabajadores contasen con un ahorro equivalente a doce días de salario por cada año laborado, para ser cubierto, al retirarse voluntariamente, en caso de ruptura de la relación laboral por causa imputable al patrón, porque este hubiese despedido al trabajador, o en caso de muerte, para entregarlo a sus beneficiarios.

A casi tres décadas de su inclusión en la ley, los trabajadores no se muestran interesados en retirarse de sus empleos después de más de quince años de laborar, cuando el salario de ellos excede el doble del mínimo, por lo que prefieren o continuar en sus trabajos o provocar la ruptura violenta del vínculo laboral provocando que el patrón no acepte por ningún motivo que vuelvan a laborar para obtener del pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Laboral.

Además, cuando el trabajador es despedido de su empleo, desde la promulgación de la Constitución en 1917, se incluyó en el artículo 123 y subsiste en el diverso 48 de la Ley Reglamentaria de dicha disposición Constitucional, la opción para el empleado de elegir entre ser reinstalado o indemnizado

con el importe de tres meses de salario, la experiencia señala que cuando se ha acumulado determinada antigüedad, el trabajador insiste en ser reinstalado, no por el deseo de volver a laborar a las ordenes del patrón; sino por lo raquítico de la indemnización. Se pensó originalmente que al agregarse a la indemnización la prima de antigüedad, se les presentaría a los trabajadores una posibilidad de aceptar la indemnización enriquecida con el pago de doce días de salario; más la realidad es que además de que el cómputo de los días no se compara con el caso al que se refiere el artículo 50 de la ley, el hecho de que observe el tope salarial del doble del salario mínimo, obliga a los trabajadores que perciben más de ese sueldo a insistir en una reinstalación que realmente no desean y prolongar así una relación laboral ya de por sí deteriorada.

#### V. Conclusión

Por lo anteriormente expuesto e inspirado en la exposición de motivos de la Ley de 1931 en la que se admite con modestia que nuestra primera Ley Federal del Trabajo no es su imagen y semejanza las posteriores normas laborales; sino que al contrario, afirma el legislador de aquel tiempo: "No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que puedan surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contenido a todos los intereses", es que propongo la modificación del artículo 162 de la actual Ley Federal del Trabajo, para lograr que el trabajador realmente encuentre, en la prima de antigüedad un fondo de ahorro equivalente a doce días de salario por año de servicios, tal como fue la intención plasmada por el legislador en la exposición de motivos de la Ley de 1970, por lo que deberá entenderse que ahorra constante y permanentemente el salario que recibe en efectivo, como todas y cada una de las prestaciones que lo integran conforme al artículo 84. Son estos elementos los que realmente disfruta el trabajador diariamente a cambio de su jornada laboral, por lo que resultaría discordante con el anhelo del legislador, mutilarle en forma alguna la aspiración de contar

#### Artículo 162.....

- I. ....
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 84 y 87

#### Bibliografía

- DERECHO DEL TRABAJO.- Roberto Muñoz Ramón, Editorial Porrúa.  
EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.  
EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

## Tres cuestiones en el Procedimiento Laboral

Lic. Francisco G. Dávila Morales

### Introducción

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en su aspecto procesal, pasados dieciocho años después de su reforma en el año de 1980, ha dejado a la vista, como sucede con muchos de los Ordenamientos Legales, que algunas cuestiones no tuvieron dentro de su normatividad el tratamiento correcto, que otras fueron omitidas y en otros casos, que las vigentes ya no corresponden a la realidad.

El presente trabajo tiene como intención, en estos momentos en que se prevé una posible reforma a esta Ley, destacar tres aspectos, que desde luego no son los únicos, pero que a mi manera de ver, revisten singular importancia y que constituyan una pequeña aportación para considerarse por quienes están involucrados en el proceso de reforma de dicha Ley.

La creación de un procedimiento único para resolver la imputabilidad de la huelga, que imponga el mismo tratamiento de forma al conflicto, sean sus motivos jurídicos o económicos; la representación jurídica dentro del proceso, de quienes por circunstancias sobrevinientes como lo son la incapacidad mental y la muerte ya no pueden comparecer en la consecución del mismo y la agilidad y fluidez del procedimiento en la resolución de cuestiones de competencia para beneficio de los trabajadores; son los temas que aborda el presente trabajo.

## 1. Creación de procedimiento único para la resolución de la imputabilidad de la huelga

La Ley actual no resultó acertada al establecer procedimientos distintos para decidir si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón. En efecto, al establecer el artículo 937, «que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso», no sólo incurre en un error de técnica jurídica por virtud de que ni uno ni otro por sí solo es adecuado para resolver plenamente todas las cuestiones de que trata la huelga, cuyos motivos son generalmente de orden mixto, es decir, no son sólo económicos, no son sólo jurídicos, sino de ambos géneros y además, establece con ello una disparidad procesal al someter un conflicto de carácter extraordinario, como lo es la huelga, a procedimientos por tipo (jurídico o económico) que se sustancian sobre bases procedimentales diferentes, dando con esto, cabida a un tratamiento desigual e injusto para las partes.

Al realizar un sencillo análisis y comparar los procedimientos ordinario y económico referidos, entre sí, nos damos cuenta inmediata de una serie de inconsistencias entre ambos que justifican la creación de un procedimiento único que resuelva a la vez las cuestiones jurídicas y las económicas sobre las mismas bases procedimentales.

Por mencionar algunas de las situaciones que se dan, citaremos las siguientes:

Dispone el artículo 928 de la Ley, que en los procedimientos a que se refiere ese capítulo, o sea, el del procedimiento de huelga, no se admitirán denuncias de excusas, ni más incidentes que el de falta de personalidad, ni se admitirá cuestión alguna de incompetencia; dicho esto, nos preguntamos si podemos considerar que la disposición es extensiva a los procedimientos ordinario o económico que se

instituyen al someter los trabajadores el conflicto a la decisión de la junta, igualmente si tal norma deja sin efecto a las diversas que regulan los procedimientos que deciden sobre la justificación de la huelga y todo esto sólo con base en que la norma especial debe aplicarse sobre la general. La verdad es que no existe un soporte legal expreso en la Ley para hacer esa interpretación y que se dejó de lado que en ese momento se está dando paso a la apertura de procedimientos nuevos con reglas especiales en todos los aspectos.

Otra situación más, la sanción procesal a la parte demandada por no comparecer a ejercitar su derecho de contradicción a la primera audiencia del procedimiento, es en cada uno de los juicios diferente y por sí sola suficiente para justificar la necesidad de crear el procedimiento único de que hablamos. En efecto, si el procedimiento es ordinario laboral, lo que procede es tener a la demandada por contestando la demanda en sentido afirmativo, si es de naturaleza económica, es tener a las partes por inconformes con todo arreglo.

Podríamos seguir y continuaríamos encontrando grandes divergencias entre ambos procedimientos, vgr., en los elementos de la demanda, en la oposición de excepciones, en las pruebas que habrán de rendirse, etc.

¿Qué acaso los efectos del emplazamiento de huelga son distintos?, ¿qué no podrían ambos llegar a la suspensión de labores como medio para persuadir al cumplimiento de las pretensiones de los promoventes?, ¿en caso de no de llegar a ese evento las relaciones de trabajo en ambos casos se considerarían suspendidas?, ¿los derechos que se ejercitan en uno u otro caso tienen distinto grado de legitimidad. Entonces, ¿por qué un trato procedimental distinto al decidir si los motivos de la huelga son imputables al patrón?

Propongo por estas razones, se cree un procedimiento único de sometimiento al arbitraje, en el que se apliquen reglas de procedimiento iguales, sean económicos o jurídicos los motivos

de la huelga y que quien tenga que probar aspectos económicos ofrezca pruebas en ese sentido y que quien tenga que acreditar aspectos jurídicos aporte los elementos de prueba direccionados hacia ese aspecto, e incluso que se establezcan qué pruebas deben rendirse en cada caso, pero que las normas en aspectos comunes a los contendientes como incomparecencia de las partes, sanciones procesales, oposición de excepciones, formalidades de ofrecimiento y rendición de pruebas, formulación de alegatos y demás aspectos procedimentales le sean aplicadas a todos, las mismas normas.

## 2. *Interrupción del proceso por extinción de la capacidad jurídica o incapacidad mental de las partes o muerte de la parte patrón, persona física o del representante legal*

La Ley Laboral no establece las reglas que han de aplicarse cuando en la substanciación del procedimiento fallece la parte patrón persona física o se extingue la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o se da el caso de incapacidad mental de las mismas. El legislador se sintió satisfecho con regular solo y únicamente el caso de la muerte del trabajador, desatendiendo con ello a lo establecido por las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica que a todos nos protegen. Por esto proponemos se adicione el artículo 774 de la Ley, en los términos siguientes:

En el caso de muerte del patrón persona física o extinción de la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o incapacidad mental de las mismas. El procedimiento se interrumpirá cuando ello suceda antes de que se cierre la instrucción de éste. También se interrumpirá cuando muera el representante legal de una parte antes del momento procesal indicado. El Suceso de la muerte puede ser denunciado ante la junta por cualquier persona, mediante la presentación de la copia certificada de la defunción. La Junta mandará fijar copia del acuerdo que se

emita, en el domicilio de la demandada en que se le practicó la primera notificación a juicio.

En el primer caso, o sea, muerte, extinción o incapacidad, la interrupción durará el tiempo indispensable para que se apersonen en el juicio, el representante judicial designado, sin que esta pueda rebasar el término de tres meses. A solicitud de cualquiera de las partes, la Junta podrá remitir oficio al Juez competente, haciendo de su conocimiento lo anterior y solicitando de ser procedente, la designación de un interventor o representante judicial que provisionalmente represente a la afectada por los sucesos mencionados. En el segundo caso, la interrupción durará un término de cinco días para que la parte que ha quedado sin representante procesal provea a su substitución.

En caso de muerte de la parte patrón persona física o extinción de la capacidad jurídica de cualquiera de las partes o incapacidad mental, la interrupción cesará tan pronto como se acredite la existencia de un representante legalmente designado. En el segundo caso, la interrupción cesa al vencimiento del término señalado por el tribunal para la substitución del representante procesal desaparecido, siendo a perjuicio de la parte si no provee a su representación en el juicio.

## 3. *Contradicción de Normas en la declinatoria de incompetencia*

El artículo 703 de la Ley, establece: "... La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde, en ese momento la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Por su parte el diverso artículo 763 de la Ley, en lo relativo al punto que no ocupa, al establecer las reglas generales a que se sujetarán los incidentes, previene lo que sigue: "... Cuando se trate de nulidad, competencia, y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá".

Es indudable que existe contradicción en la normatividad referente a la forma en que debe resolverse la declinatoria de incompetencia y ello conlleva un perjuicio para el trabajador, porque permite a la parte que la opone pedir que a su petición de incompetencia le dé trámite incidental con suspensión del procedimiento y de no concedérsele haría valer como violación procesal al promover el amparo correspondiente. Con esto, por una parte se dilata la substanciación del principal, perjudicando a la parte actora, quien requiere que su proceso se resuelva lo más rápido posible y sin dilación alguna y por otra si se logra la concesión del amparo, que el procedimiento tenga que reanudarse.

En atención a lo expuesto, pedimos se suprima del artículo 763 de la Ley que señala los incidentes que suspenden el procedimiento, la referencia al término "competencia", a fin de que invariablemente la declinatoria de incompetencia se resuelva siempre de plano, en el mismo momento de la etapa de demanda y excepciones.

#### Bibliografía

- PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988.
- BERMUDES CISNEROS, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1985.
- TENA SUCK, RAFAEL Y HUGO, ITALO MORALES. Derecho

## El trabajo en las universidades e

Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1986.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1989.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, México, 1998.

GARCÍA RIVAS, HERIBERTO MANUEL. Manual Práctico del Litigante: Juicios Laborales. Editorial Gómez Gómez Hnos., México, 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1997. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Por una parte, la reducción en las prestaciones que la Federación otorga a las universidades públicas ha repercutido, como se ha expuesto, reduciendo posibilidades de incremento para las condiciones laborales de los universitarios. Por otra parte, la alta competencia motiva también a rediseñar sus presupuestos de egresos y equilibrar mejor sus recursos para no descuidar la investigación y suplencia académica, con el consiguiente efecto en las condiciones laborales.

A contraparte, el incremento de los costos y la dificultad cada vez más creciente que los trabajadores (y en especial los universitarios en su caso) tienen para enfrentar sus necesidades hacen que sus demandas crezcan en forma proporcional a las carencias económicas de las Instituciones Educativas para satisfacerlas.

2. Es incontestable que para superar el déficit socio-económico de países en desarrollo o emergentes (como México) se requiere como condición básica, contar con una estructura educativa eficiente y de calidad.