

X

201  
1978

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**



**La Aplicabilidad del Artículo 162 y 5o. Transitorio de la Ley  
Federal del Trabajo y sus Efectos Jurídicos y Sociales  
para el Trabajador Mexicano**

**TESIS**

Que para obtener el Título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

**Carlos Ramírez Rojas**

MEXICO, D. F.

1979

12328



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### CAPITULO PRIMERO

#### NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A.— La Constitución de 1917 y el Artículo 123;
- B.— Derecho Social;
- C.— Derecho del Trabajo.

### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- A.— Breves Antecedentes;
- B.— Diversos contratos Colectivos de Trabajo.

### CAPITULO TERCERO

#### CONCEPTOS JURIDICOS

- A.— Concepto de Prima de Antigüedad:
  - a).—Clases de Antigüedad.
- B.— Definición de la Prima de Antigüedad.
- C.— Naturaleza de la Prima de Antigüedad.

### CAPITULO CUARTO

#### LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE NUESTRA LEGISLACION.

- A.— Ley Federal del Trabajo de 1931;
- B.— Reglamentación de la Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.
- C.— LA APLICABILIDAD DEL ARTICULO 162 y 56. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL Y SUS EFECTOS JURIDICOS Y SOCIALES PARA EL TRABAJADOR MEXICANO.
  - a).—Separación Voluntaria del Empleo;
  - b).—Separación por causa Justificada del Trabajador;
  - c).—Despido Justificado o Injustificado;
  - d).—Muerte del Trabajador;
  - e).—Formas de Pago.
- D.— CRITERIOS QUE ASUMEN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- E.— JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

### CONCLUSIONES

### BIBLIOGRAFIA

## CAPITULO PRIMERO

### NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A.— La Constitución de 1917 y el Artículo 123:
- B.— Derecho Social;
- C.— Derecho del Trabajo.

#### A.— LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.

Es necesario hacer notar aunque en breve las inconformidades que ya existían en nuestro país al régimen del General Porfirio Díaz. Ya los hermanos Flores Magón en su manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, daban a conocer un verdadero ideal social para el mejoramiento de los Campesinos y de los Obreros, suscrito en San Luis Missouri el primero de julio de 1906, para su formación participaron, Antonio Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, es el primer mensaje de los obreros mexicanos de Derecho de Trabajo Social, ya que sus peticiones principales eran: Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y salario mínimo. Reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio, Salario mínimo. Prohibir el empleo de niños menores de catorce años, Seguridad e higiene para los operarios, obligar a los patrones a dar alojamiento higiénico a sus trabajadores, hacer obligatorio el descanso dominical, etc.

Posteriormente, estos postulados aparecerían en el artículo 123 de nuestro estudio.

En 1910 estalla la revolución y en el terreno político Don Francisco I Madero se enfrenta al régimen del Gral. Porfirio Díaz, obteniendo el triunfo al amparo de los principios de SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCION, iniciándose una nueva era política, económica y social, y a iniciativa suya, el Congreso decreta, el 13 de Diciembre de 1911, la creación de la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para la Solución de los Conflictos de Trabajo y el Capital se considera como origen rudimentario del Derecho Laboral.

Posteriormente, a la muerte de Madero y Pino Suárez e iniciado el movimiento Constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza se fueron dictando leyes agrarias y obreras, de manera que el triunfo del Carrancismo dieron origen a que estas leyes se encontraran en abierta pugna con la Constitución de 1857. Imperioso era que el estado en que se encontraba la Nación tuviera refuerzos económicos y sociales, por lo que el Ing. Félix Palavicini explica la necesidad de convocar a un Congreso Constituyente para

reformular la Constitución de 1857, ya que es sabido que tanto en su forma como en su contenido tenía la característica de individualista y liberal, y raigambres del juraismo, por lo que no era cosa fácil la reforma socialista.

Es decir, no se tenía la intención de expedir una nueva Constitución y así el primer Jefe del ejército Constitucionalista y encargado del poder Ejecutivo, por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, que convoca al Congreso Constituyente.

EL CONGRESO CONSTITUYENTE inició sus sesiones del 1o. de diciembre de 1916 a la que asistió El Primer Jefe entregando el proyecto y al hablar de las disposiciones de trabajo dijo: "Vengo a poner en vuestras manos, en cumplimiento de una promesa en que en nombre de la revolución hice en la Ciudad de Veracruz al pueblo mexicano, el proyecto de Constitución reformada, proyecto en el que están contenidas todas las reformas políticas que la experiencia de varios años y una observación atenta y decidida me ha sugerido como indispensable para cimentar sobre bases sólidas las instituciones al amparo se las deba y pueda la nación laborar por su prosperidad, encausando su marcha hasta el progreso por la senda de la libertad y del derecho; porque si el derecho es el regulador de la función de todos los elementos sociales, fijando a cada uno su esfera de acción, ésta no puede ser en alguna manera provechosa en el campo en que debe desarrollarse y ejercitarse si no tiene la espontaneidad y seguridad sin la que carecería del elemento que coordina. "Doy a las esperanzas de todos los miembros de la sociedad, los lleva a buscar en el bien de toda la prosperidad sobre el que deben descansar todas las instituciones que tienden a buscar y realizar el perfeccionamiento humano". (1)

Haciendo alusión a los legisladores de 1857 don Venustiano Carranza dijo: "Desgraciadamente se conformaron con la proclamación de principios generales que no procuraron llevar a la práctica, acomodándolos a las necesidades del pueblo mexicano para darles pronto y cumplida satisfacción de manera que nuestro Código Político tiene General el aspecto de fórmulas abstractas en que se han condensado conclusiones científicas de gran valor especulativo pero de las que no han podido derivarse sino con poca o ninguna utilidad positiva". (2)

De acuerdo con lo manifestado Don Venustiano Carranza en la Convocatoria a la reunión del Congreso Constituyente queda justificado, no solamente por el hecho de reforzar la Constitución de 1857, sino por el hecho de llevar a cabo las reformas prometidas exigidas por los nuevos tiempos y el estado social del país.

Pasemos ahora a la parte medular del Congreso Constituyente de 1917, es decir, a la discusión y aprobación del artículo 123.

En la sesión de 26 de diciembre de 1916, al leerse el dictamen sobre el artículo 5o. Constitucional adicionado con tres garantías de tipo social: Jornada máxima de ocho horas, Prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y descanso obligatorio.

La Comisión aceptó la iniciativa pero con la reserva de que no considera prudente que se estableciera dentro del capítulo de la parte dogmática de la Constitución, por lo que estimuló conveniente que su estudio debería aplazarse para cuando se llegara a tratar las facultades del congreso en esos momentos se alza la voz de Don Fernando Lizardi, en contra de esta tesis expone su criterio el Gral. Heriberto Jara, por su importancia, nos permitimos transcribir lo más importante de este discurso: "Pues bien, los jurisconsultos, las eminencias en general en materia de la legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿Cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible: eso, según ellos, pertuneco, señores, esa tendencia a la teoría, ¿Qué es lo que ha hecho? que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", por qué faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y ahí concluyó todo, después ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a ser tal o cual reforma. De ahí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la roferida Carta Magna quede nada más como reliquias históricas allí en este libro". (3), (4)

En la sesión de 13 de enero de 1917 se presenta a la asamblea el proyecto del artículo 123, cuya exposición de motivos redactó el diputado José Natividad Macías, en el preámbulo en el cual se dice lo siguiente: "Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país, se impone en todo la voluntad de los capitalistas por el incondicional apoyo que les brinda el poder público, se apreciaba cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios, y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron se desentiende de la manifiesta inferioridad de los trabajadores respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias resueltas por organismos más adocudados para que no sean interminables y onerosas las diligencias la conciliación mejor con

la intervención judicial, llena esa necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema". (5)

Sin embargo, el dictamen del artículo 123 no lo limitan al trabajo económico sino al trabajo en general protegiendo la actividad laboral y la prestación de servicios.

Trueba Urbina dice: "Mis diálogos con Jara, Victoria, Múgica, Macías, Manjarréz y otros constituyentes, y el cotejo del proyecto del artículo 123 y dictamen del mismo aprobado por la Soberana Asamblea, confirman, a más de cincuenta años de distancia, el desconocimiento del proceso de gestación de las normas fundamentales sobre el trabajo y prevención social, en lo que se refiere al trabajo económico y en general así como sus finalidades reivindicatorias. Nuestros juristas y profesores sustentan un criterio de acuerdo con el proyecto que no fue aprobado en la limitación al trabajo económico y sin tomar en cuenta el contenido del dictamen y el texto del mismo aprobado por la asamblea. Tampoco toman en cuenta que nació un nuevo derecho del trabajo distinto al que entonces existía en todo el mundo.

En efecto, la modificación del proyecto contenido en el dictamen respecto a que la legislación no deba limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos fue aprobado en los términos del dictamen así como los derechos de participación en las utilidades de asociación profesional y de huelga para reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria, nació un nuevo derecho social del trabajo proteccionista y reivindicador del proletariado que no fue consecuencia, menos dádiva, del capitalismo, sino promesas revolucionarias cumplidas, de alcances hasta ahora incomprendidos. Una vez más lo decimos: Un nuevo derecho exclusivo para los trabajadores, distinto del que existía en otras latitudes en Códigos Civiles o del trabajo en cuanto a su naturaleza y función revolucionaria". (6)

El mismo autor sostiene: "El artículo 123 protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho del trabajo mexicano radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social". (7)

**Moreno Díaz nos dice, comentando el dictamen y el artículo 123: "Constituye sin duda, un documento, tal como lo sometió a debate la Comisión de Constitución y se puede estimar tanto la fuente histórica como jurídica. Las disposiciones que contiene son la mejor muestra de la transformación jurídica y social que estaba sufriendo el país". (8)**

Nuestro criterio: Los artículos 123 y 27 Constitucionales tuvieron mucha trascendencia en nuestra sociedad, ya lo que se vivía en la época colonial era salvajismo y explotación del indígena de aquella época, el derecho social que se quiso dar en la colonia no fue mas que un noble intento de protección humano que no llegó a la vida del hombre y aún se conserva en viejos infolios.

El artículo 123 como dice el maestro Trueba Urbina: "La naturaleza del derecho mexicano del trabajo en sus propias normas de dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de las clases proletarias. Este es el sentido que se le dió a incluirse en la Constitución de Querétaro no nada más que tradicionalmente regulaban las leyes ordinarias, este fue un adelanto jurídico en nuestra legislación, ya que es bien sabido que nuestro país fue el primero en el mundo que legisló en materia social del trabajo, pero quizás sea un poco pesimista al decir que la sola inclusión de esas normas no garantizan su cumplimiento, ya lo había dicho el General Heriberto Jara en su discurso en el Congreso de Querétaro que nuestra Constitución es "un traje de luces para el pueblo mexicano", quizás sea una tradición en que la Ley se observa que no se cumple. Es cierto lo que dice el maestro Trueba Urbina que la lucha de clases está en la clase obrera o sea los oprimidos los explotados, y la revolución se hace por esta clase y no por la vía del reformismo para que sea posible la reivindicación de los trabajadores y la aplicación integral de las normas proteccionistas del artículo 123". (9)

## **B.— DERECHO SOCIAL.**

Después de haber dado a conocer el espíritu del constituyente de Querétaro es necesario hacer notar, la importancia que tiene el Derecho Social, porque el surgimiento que tuvo, fue una consecuencia de la lucha de clases, y están sólo con las primeras medidas protectoras de la legislación social que el obrero vió una nueva era de seguridad para su vida y su bienestar colectivo.

El Derecho Social, opina Martín Granizo y González Rotvos, tiene por objeto resolver la cuestión social, que no estriba en otra cosa que la necesidad de hallar una fórmula justa de convivencia entre las diversas cla-



ses que integran la sociedad y los esfuerzos realizados por lo que se estiman oprimidos para vencer en la lucha entablada contra los poderosos.

Este problema, agrega, es tan viejo como la humanidad, siquiera en la época actual tenga aspecto absolutamente diferente que en las anteriores y necesite, en consecuencia nuevas soluciones.

El doctor Lucio Mendieta y Núñez afirma: Asistimos en nuestros días al fenómeno sociológico-jurídico de la formación de una nueva rama del derecho; el Derecho Social, ella está surgiendo como resultado de la poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase media y de la llamada clase popular. (10)

"Agrega para poder formular un concepto jurídico del Derecho Social que corresponda a sus fines, es preciso 1o. Determinar cuales son las leyes con las que se pretenden configurarlo, 2o. Analizarlos con objeto de ver si hay en ellos un fondo común que justifique su unidad sustancial, 3o. Probar que sus principios son diferentes de los que sustentan a las ramas ya conocidas del derecho, pues de lo contrario no podría desprenderse de ellas para formular un Derecho, 4o. Descubrir sus fundamentos sociológicos".

Es indudable que el Derecho Social de nuestro estudio, es nuevo, surgido de las necesidades más imperiosas de nuestra sociedad, ya que las fuerzas creadas por las clases poderosas llegaron a la explotación de las clases menesterosas y eso llevó consigo la lucha de clases entre explotadores y explotados.

El artículo 123 establece un derecho de Lucha de Clases para la realización de la reivindicación de la clase trabajadora, no necesariamente se refiere al Derecho del Trabajo, si no que la expresión social en el fondo y en la denominación de esta disciplina, es utilizada para contraponerla al Derecho Individualista consagrado por la revolución y para el predominio actual del interés colectivo, ya que todas las ramas del Derecho tienden a socializarse.

Porque lo que se busca es el equilibrio social de las clases cuando éste ha sido roto.

Entonces bien el Derecho del Trabajo, no es ni derecho público ni derecho privado, ya que es un derecho preferente de las clases proletarias que integran nuestra sociedad, es así como ha nacido un nuevo derecho social.

Para el Dr. Lucio Mendieta y Núñez, el derecho social es: "El conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, gru-

pos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo." (11)

El maestro Trueba Urbina, proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, si no reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado.

Sigue diciendo el maestro, la fuente del Derecho Social la tenemos en Querétaro el 5 de Febrero de 1917, posteriormente la Alemana Weimar de 31 de julio de 1919; ya que el Derecho Social en nuestro país tiene un contenido y alcance mayor del que le dan los autores extranjeros y los nuestros. El Derecho Social es norma fundamental en la Constitución, en el artículo 123 se convierte en derecho de trabajo a través de estatutos, preceptos o normas protectoras y reivindicatorias para los trabajadores exclusivamente, y en el artículo 27 entrada derechos en favor de los campesinos para recuperar la tierra, ordenando el fraccionamiento e imponiendo la propiedad privada y las modalidades que dicte el interés social. Tal es el contenido del Derecho del Trabajo y del Derecho Agrario como ramas del Derecho Social. (12)

Es así como el constituyente, sin tener doctrina específica en qué inspirarse ni experiencia extranjera, hayó la fórmula genial surgida de sus mismas necesidades económicas, de la explotación que eran objeto, como he sabido que la constitución de 1917 nació de la Revolución Mexicana, ya que se vivía en una era de minería y el rico se hacía cada vez más rico y el pobre sumido en su ignorancia e incomprensión, no fue en vano el derramarse tanta sangre si con ello conseguimos una gran herencia, y poco a poco se irá socializando, ya que se consolidó jurídicamente nuestra revolución y se inició una nueva etapa de protección y reivindicación de la clase trabajadora en México y como un ejemplo a seguir para el mundo entero, consignando los derechos que como persona ya poseía el trabajador, pero que constitucionalmente, en ningún tiempo y país se había legislado y mucho menos se había elevado los derechos de la clase trabajadora a la categoría de normas constitucionales.

Es por eso que no fue en vano el derramamiento de tanta sangre porque se escribió en nuestro país, los primeros principios que se conquistaron por los campesinos y obreros en el fragor del movimiento revolucionario y quedó escrito con letras de sangre que quedarán marcados para la protección de nuestras generaciones venideras.

Este derecho social es el que dá origen a la famosa "Teoría Integral" del maestro Trueba Urbina, que a su vez difundió el artículo 123 Constitu-

cional y por el cual el trabajador no solo es protegido con las normas emanadas de este artículo, si no a virtud de las mismas normas reivindicatorias del derecho del trabajador la plus-valía con los bienes de la producción que derivan de la explotación que el capitalismo ha hecho de la clase trabajadora. (13)

### C.— DERECHO DEL TRABAJO.

Es necesario hacer notar que en sus comienzos, el derecho del trabajo era derecho privado puesto que imperaba el principio de la autonomía de la voluntad, ya que la relación obrero patronal derivaba de libre acuerdo de la voluntad de las partes que intervenían.

Las condiciones de los contratos se fijaban por las partes libremente, y ya lo dice el maestro de la Cueva "Ni aún el reconocimiento del derecho colectivo del trabajo no modificó aquella situación". (14)

Con la aparición de las constituciones de México y la de Weimar, y la elevación de los principios del derecho del trabajo al rango de constitucionales, cambia la doctrina y entonces se dice que sus normas son de derecho imperativo, con pretensión de incondicionada vigencia y que se impone a la voluntad de trabajadores y patrones; que el trabajador no puede renunciar a sus beneficios porque el derecho del trabajo protege a los obreros como personas y esto se hace con un interés general, tomando en cuenta que la sociedad de asegurar a los hombres una existencia digna. Así, esta característica y renunciabilidad es la que le da naturaleza de derecho público.

Nace una tercera posición que afirma que el derecho del trabajo es un derecho unitario, y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es derecho Público supone al derecho privado, y a la inversa, (15) Es decir, aparece una posición, que en algunos aspectos da la apariencia de ser eléctrica, y a la que se le ha denominado "posición dual".

De lo que hemos señalado del Derecho Público y del Derecho Privado no son las características del Derecho del Trabajo, por tal motivo presentamos otra posición que coloca al Derecho del Trabajo como una rama de nueva creación que no pertenece ni al Derecho Público ni al Derecho Privado, sino que tiene un contenido profundamente social.

Nombraremos algunos autores que sostienen esta posición: "Cabanelas, señala que" el derecho del trabajo es una nueva rama de las ciencias jurídicas que comprende el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresa-

rios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción". (16)

Diversa variante encontramos entre nuestros tratadistas de Derecho Laboral, un ejemplo de ello lo es el maestro Castorena, quien dice que nada tiene de relevante el que el Derecho del Trabajo sea un derecho de clase; que lo importante es que el Derecho Obrero regula las relaciones de los conglomerados sociales de patrones y obreros. Que los intereses de la persona humana son los objetivos de este Derecho, que crea una relación nueva de tipo ético social. Que se dirige al hombre que vive de su trabajo, con todos sus defectos y con todas sus imperfecciones; y situados dentro de un ambiente económico y social determinado, que lo obligan a adoptar la dependencia como medio de subsistir, siendo la norma de trabajo tutelar como defensa de los trabajadores. (17)

El maestro Mario de la Cueva acoge la tesis de Gierke diciendo toma en cuenta el trabajador como un miembro de un derecho social. Para el fin del derecho del Trabajo es regular el hecho social del trabajo subordinado para darle al trabajador el lugar que le corresponde, y para llegar a él en unas ocasiones utiliza los conceptos de Derecho Privado y de Derecho Público.

El único Maestro que adopta otra postura distinta sobre el Derecho del Trabajo es Trueba Urbina, quien afirma: "El Derecho del Trabajo, parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía una de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las constituciones contemporáneas: Es así como el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía un estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; aclara la interpretación que este autor hace el artículo 50., de la Ley Federal del Trabajo de 1970, diciendo que las disposiciones son de orden público, y que toda estipulación escrita o verbal contraria a las garantías que otorga, no producirá efecto legal alguno, aparentemente este precepto muestra las normas laborales como formando parte del Derecho Público; y al respecto dice: "La introducción del concepto de orden público en la Ley Federal del Trabajo, solo conduce a crear confusiones, especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las

leyes del trabajo son de derecho social y no de derecho público; sin embargo, el haberlas declarado de orden público fue con el exclusivo fin de que determinados derechos de los trabajadores no pudieran ser objeto de renuncia por parte de aquéllos". Y afirma que el concepto de orden público tiene diversos significados, tanto en el derecho público como en el Derecho Privado, por lo que ninguno de estos conceptos podría aplicarse al Derecho del Trabajo, puesto que las normas que ésta tutela son de naturaleza social. Y añade: "este es el criterio que debe imperar frente a la introducción del concepto de orden público, que es equívoco y que pudiera desvirtuar ante los tribunales del trabajo el auténtico sentido social de nuestro derecho laboral".(18)

Por estas tesis expuestas, clasificamos al Derecho del Trabajo como un Derecho Social; ya que la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el excelsior de un mundo nuevo, del cual el trabajador debería ser elevado a la categoría de persona, para que en el futuro, el derecho sea tan elevada una forma de vida, sino una fuerza activa al servicio de la vida.

El Derecho del Trabajo en México, hace propiamente con el artículo 123, insertado dentro de la Constitución de 1917, en el Congreso de Querétaro, nació como un verdadero derecho de clases, la clase trabajadora, que lograron a merced de sus integrantes, conquistar un puesto relativo digno en la sociedad, y transformar en el futuro al Derecho del Trabajo en Derecho Social.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917., Tomo I, pág. 385, 1960.
- 2.—Ob. Cit. pág. 960.
- 3.—Trueba Urbina Alberto.— Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 41 Moreno Daniel.— Derecho Constitucional Mexicano.— Ed. Pax. pág. 253, México, D. F., 1972.
- 4.—Ob. Cit.
- 5.—Id. Tomo II, pág. 261 a 265.
- 6.—Trueba Urbina, Alberto.— Ob. Cit. pp. 103 y 104.
- 7.—Ob. Cit. pág. 108.
- 8.—Moreno Daniel.— El Congreso Constituyente de 1916-1917. Ed. U.N.A.M., México, 1967, pág. 52.
- 9.—Trueba Urbina, Alberto.— Ob. Cit. pág. 140.
- 10.—Lucio Mendieta y Núñez.— El Derecho Social, Ed. Porrúa, S. A., México, 1967 pág. 7.
- 11.—Ob. Cit. pág. 66.
- 12.—Alberto Trueba Urbina.— Nuevo Derecho del Trabajo, 1970, pág. 148.
- 13.—Ob. Cit. pág. 205 y 224.
- 14.—Mario de la Cueva.— Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 202.
- 15.—Sinzheimer, Mario de la Cueva.— Ob. Cit. pág. 217.
- 16.—Guillermo Cabanellas.— El Contrato de Trabajo, Ed. Omeba Buenos Aires 1960, pág. 647.
- 17.—J. Jesús Castorena.— Manual de Derecho Obrero, Cuarta Edición, pág. 15, 16.
- 18.—Alberto Trueba Urbina.— Ob. Cit. pág. 260, 158 y 131.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A.—Breves Antecedentes;

B.—Diversos Contratos Colectivos de Trabajo.

#### A.— BREVES ANTECEDENTES.

La prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo no tiene antecedentes históricos, en el derecho positivo mexicano.

No figuró en la Ley de 1931, sino hasta el anteproyecto de 1967, elaborado por la Comisión nombrada por el Presidente de la República. Seguramente la fundamentación, conceptualidad y justificación de la institución, para incluirla en el Proyecto definitivo del ejecutivo federal, se gestó posteriormente con base a que ya existía, como prestación a favor de los trabajadores diversos contratos colectivos en vigor de los llamados sindicatos "poderosos" o "fuertes", se incluyeron los capítulos más sobresalientes, ya que han conquistado desde hace tiempo beneficios y prestaciones para sus trabajadores el que se haya tomado como antecedente a dichos contratos, es con el fin de generalizar las prestaciones para la clase trabajadora en conjunto.

En la discusión del Dictamen en la Cámara de Diputados varios de estos señalaron tal origen. Así, Gloria Rodríguez Campos: "El Proyecto es, sin embargo, más avanzado que la actual legislación respecto a las prestaciones que se reconocen y garantizan a los trabajadores. Su mérito consiste en generalizar algunas de las prestaciones que los sindicatos más organizados y combativos han conquistado en sus contratos colectivos. Entre ellas se encuentra a la prima de antigüedad. "Carlos Sánchez Cárdenas "Creo que la ley que se ofrece a nuestra consideración es buena porque introduce convirtiéndolas en generales, algunas conquistas conseguidas, establecidas en determinados contratos colectivos de trabajo, contratos que superaban, que han superado, que superan las ventajas contenidas en la ley vigente" (sesión de 4 de noviembre de 1969).

En la Cámara de Senadores Rafael Galván Maldonado: "La iniciativa... eleva a la categoría de normas legales algunas conquistas logradas por los trabajadores en los contratos colectivos. . . perfecciona las normas tutelares del derecho de los trabajadores". (sesión de 27 de noviembre de 1969).

## B.— DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Uno de los más remotos antecedentes lo encontramos en el "Convenio Colectivo" que celebraron entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas, en el que se establecía una reglamentación en relación con el monto del sueldo por cada año de servicios; computándose para efectos de antigüedad, por año completo de servicios continuos.

Posteriormente en el Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía Nacional de Luz y Fuerza Motriz, S. A., Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S. A., Compañía Meridional de Fuerza, S. A., Compañía de Fuerza de Suroeste, S. A., Compañía de Luz Fuerza Eléctrica de Toluca, S. A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas, se convino en la cláusula 25, una nueva reglamentación en relación con la compensación por antigüedad, que modificó en cuanto a su fondo a la prestación.

Cláusula 25.—Compensación por Antigüedad.— Las Compañías darán a los trabajadores que se separen de ellas, una compensación especial que se denominará "antigüedad" en la forma y términos que en seguida se expresan:

"Esta compensación consistirá en una cantidad equivalente a la mitad del sueldo devengado por el trabajador en un mes, por cada año de servicios, entendiéndose por sueldo, para los efectos de esta cláusula, la cuota mensual o diaria fijada en la nómina para el puesto desempeñado, tal y como se ha acostumbrado hasta la fecha de este contrato.

"Para determinar la antigüedad que deba pagarse, se computará el tiempo de servicios por años completos de labores continuas, excluyendo fracciones de año excepto cuando trabajadores al separarse hubieren trabajado cinco o más años consecutivos y una fracción del año que exceda de seis meses, pues en este caso la fracción del año se considerará como años completos.

"El tiempo que los trabajadores faltan a sus labores para desempeñar comisiones accidentales o permanentes de su Sindicato por más de tres meses (excepto cuando esas comisiones estén integradas por dos representantes legales del Sindicato y tengan por fin tratar asuntos colectivos del trabajo con las compañías), no se incluirá en el tiempo de servicios continuos especificando en el párrafo anterior. Tampoco se incluirá en dicho tiempo de servicios continuos el que los trabajadores empleen en desempeñar comisiones del Estado o el que hubieron suspendido por causas legales.



“La compensación por antigüedad estará basada en el promedio del sueldo de los casos en que los trabajadores hubieren sido despedidos por faltas graves o hubieren presentado renuncia de sus puestos. En todos los demás casos la compensación estará basada en el sueldo percibido al tiempo de la separación. La base máxima para calcular dicha compensación será un sueldo de \$ 500.00 mensuales, aunque el trabajador haya disfrutado de mayor sueldo al tiempo de la separación.

“Las Compañías deducirán de las cantidades que deban pagar de acuerdo con esta Cláusula, todas las que el trabajador les debiere al tiempo de su separación”.

“Las Compañías pagarán la compensación por antigüedad, cuando las personas que se crean con derecho a ello lo justifiquen. En caso de conflicto hará este pago la autoridad de trabajo que corresponda.

“Si se llegare a expedir alguna ley sobre participación de utilidades, jubilaciones Seguro Social sobre vejez o contra el paro forzoso, quedará sin efectos esta Cláusula, y las Compañías determinarán lo que por concepto de antigüedad corresponda a los trabajadores hasta la fecha en que entrare en vigor cualesquiera de dichas leyes, y lo que corresponda a los trabajadores hasta la fecha en que entrare en vigor cualesquiera de dichas leyes, y lo que correspondiere, hecha la liquidación respectiva, se pagará al trabajador el día de su separación del servicio de las Compañías. Desde el momento en que entre en vigor cualesquiera de dichas leyes, y lo que correspondiere, hecha la liquidación respectiva, se pagará al trabajador el día de su separación del servicio de las Compañías. Desde el momento en que entre en vigor cualesquiera de las leyes antes especificadas, si las compañías fueren obligadas a pagar a sus trabajadores cantidades mayores que las fijadas en esta Cláusula, se pagarán las cantidades fijadas en la Ley, y si fueren menores, las compañías pagarán las fijadas en este Contrato, en la inteligencia de que en tales cantidades quedarán incluidas las fijadas por la Ley.

“Las Compañías darán cien pesos para gastos de funerales, en casos de muerte por enfermedad o accidente fuera del trabajo, siempre que la antigüedad del trabajador fallecido no lleque a quinientos pesos”.

Este Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes ya señaladas, con una vigencia de 1936 a 1938.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Cláusula 62.—Compensación por Antigüedad.— “La compensación por Antigüedad” es un fondo de provisión constante en una cierta suma

de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios de trabajador, y que las Compañías se obligan a entregar a él a las personas que, conforme esta cláusula, tenga derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, o independientemente de cualquier otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato.

En caso de traspaso de las Compañías, será condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirientes se obliguen en los términos de estas cláusulas; en caso de liquidación, las Compañías quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones. La compensación por antigüedad se equipara a salarios, debiendo por lo tanto, en caso de quiebra de las Compañías tener preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuvieran aquellas; en la inteligencia de que, fuera de este caso y del de liquidación seguida de cesación del negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta cláusula.

La compensación por antigüedad se calculará de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

I.—Servicios no Interrumpidos.— Se entiende por "servicios no interrumpidos" los de un trabajador que no se ha separado de la Compañía desde la fecha de su ingreso a ellas, o que, habiéndose separado, reingresa antes de transcurridos treinta días de la fecha de su separación.

a).—Monto de la Compensación.— La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días de salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios.

b).—Salario de Base.— El salario de base se computará conforme lo estipula la fracción XI de la cláusula 41.

c).—Cómputo del Tiempo de Servicios.— El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la cláusula 60 por bimestre completos.

Toda fracción de bimestre igual o menos de treinta días se computará como bimestre completo.

II.—Servicios Ininterrumpidos.— Se entiende por "Servicios Ininterrumpidos" los de un trabajador que, habiéndose separado, de las compañías reingrese a ellas después de transcurridos treinta días de la fecha de su separación. Dentro de cada período de tiempo comprendido entre un ingreso y su correspondiente separación, se consideran los servicios del trabajador como interrumpidos.

a).—Monto de la Compensación.— Para cada período de servicios no interrumpidos, la compensación consistirá en la cantidad fijada en el inciso A) de la fracción I de la Cláusula. El monto total de la compensación será igual a la suma de las compensaciones parciales así calculadas.

b).—Salario de Base.— El salario de base correspondiente a cada período de servicios no interrumpidos se computará conforme lo estipula la fracción XI de la Cláusula 41.

c).—Cómputo del Tiempo de Servicios.— Las estipulaciones del inciso c) de la fracción I de esta cláusula se aplicarán a cada uno de los períodos servicios no interrumpidos.

d).—Trabajadores que no estaban al Servicio de las Compañías del primero de mayo de 1936. Las estipulaciones de esta fracción no se aplicarán a los antiguos trabajadores que no estaban al servicio de las Compañías el primero de mayo de 1936, sino por sus servicios posteriores a la fecha mencionada; por lo tanto, a dichos trabajadores se les considerará, para el efecto de calcular su compensación por antigüedad por sus nuevos servicios, la fecha de su reingreso posterior al primero de Mayo de 1936, como si fuera la de su primer ingreso a las Compañías.

Por lo que respecta a los servicios de dichos trabajadores anteriores al 1o. de Mayo de 1936, para calcular su compensación por antigüedad se les aplicarán las estipulaciones del Contrato vigente en la época de sus respectivas separaciones, debiendo las Compañías cubrirles las cantidades respectivas, si no se las hubiesen pagado con anterioridad. . .

### III.—Cantidades recibidas a cuenta de la compensación.

Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiera recibido el trabajador, se descontarán del monto de la compensación a que, conforme a esta cláusula tenga derecho.

De las cantidades que deba pagar el trabajador de acuerdo con esta cláusula, las Compañías deducirán también todas las que aquél les adeude al tiempo de su separación inclusive las que correspondían por concepto de vacaciones adelantadas de conformidad con la fracción II de la cláusula 56 y los impuestos correspondientes, en la inteligencia de que dichos adeudos no excederán, en ningún caso del 75% (setenta y cinco por ciento) del importe de su compensación por antigüedad. Del por ciento que reste, una vez deducidos los repetidos adeudos o impuestos, las Compañías, atendiendo al orden cronológico en que fueron contraídos los adeudos, deducirán y entregarán a quienes corresponda, los que el trabajador tuviera con el Sindicato y con la Cooperativa.

Los adeudos que el trabajador tenga con las Compañías en exceso de los correspondientes por vientos establecidos en la fracción II de la cláusula 63, sólo podrán ser deducidos a favor de aquéllas, el monto de la compensación por antigüedad del trabajador, después de que haya descontado los que éste tuviera con el Sindicato y con la Cooperativa.

IV.—Casos de Separación.— En los casos de separación por causas distintas a muerte o interdicción, las Compañías pagarán la compensación por antigüedad a los trabajadores o en caso de no ser posible esto, a quienes legalmente los representan.

V.—Casos de Interdicción.— En los casos de separación por interdicción motivada por demencia u otra causa cualesquiera, las Compañías entregarán la compensación por antigüedad a la persona que legalmente represente al trabajador.

“Es importante reflexionar acerca del contenido de la fracción que se transcribe a continuación, pues sin duda constituye un valioso antecedente que viene a sentar las primeras bases para la creación de figuras jurídicas a nivel general, proteccionistas de la familia trabajadora, como la que nos ocupa”.

VI.—Casos de Muerte.— En los casos de separación por muerte de los trabajadores que sean miembros del Sindicato, las compañías entregarán a éste el saldo de la compensación por antigüedad, para que lo distribuya de acuerdo con las prescripciones de las leyes aplicables.

a).—Adelantos para Gastos Urgentes.— Las compañías, a petición del Sindicato, sin responsabilidad para ellas y a cuenta del saldo antes dicho, entregarán al mismo, para que éste, a su vez lo adelante a los familiares que dependían económicamente del trabajador fallecido, una cantidad suficiente para cubrir los gastos más urgentes.

b).—Cartas Designatorias.— Para los efectos de esta fracción el trabajador está obligado a extender por triplicado cartas designatorias firmadas por él, o identificadas con su huella digital en caso de que no sepa firmar, las cuales deberán contener los datos necesarios para la identificación de las personas que conforme a las mencionadas leyes sean beneficiarias. Una copia en sobre cerrado y lacrado, firmado por dos testigos, trabajadores de la compañía y otra del Sindicato, quedándose el trabajador con el tercer ejemplar. Ni las Compañías ni el Sindicato podrán, por ningún concepto, abrir estas cartas sino en caso de muerte del trabajador.

Las cartas designatorias deberán reformarse por los trabajadores cuando por nacimiento, fallecimiento, matrimonio, etc., de él o sus fami-

liares el caso lo requiera, quedando ellos obligados a canjear las canceladas por las nuevas debidamente requisitadas. Si el trabajador se separa de las Compañías, las partes le devolverán sus cartas designatarias.

VII.—Leyes Futuras.— Siendo la compensación por antigüedad un fondo de previsión que el trabajador, o las personas que económicamente dependen de él, o sus familiares, tienen derecho a percibir cuando aquél cesa en su trabajo, queda en estado de interdicción o muere, si se llegara a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios que correspondan a la compensación por antigüedad, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que concede esta cláusula; caso contrario, las Compañías pagarán, además de las cantidades que por tales leyes estuvieren obligadas, la diferencia entre dichas cantidades que por tales leyes estuvieren obligadas, la diferencia entre dichas cantidades y las estipuladas en esta cláusula.

La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la Ley del Seguro Social.

VIII.—Procedimiento.— Las Compañías entregarán al Sindicato a la brevedad posible y dentro de un plazo máximo de cinco días laborales, contrato a partir de la fecha en que lo solicite, el saldo del importe de la compensación por antigüedad correspondiente a los trabajadores miembros de él que fallezcan. El Sindicato deberá enviar a la Compañía, en su oportunidad, copia de las diligencia que haya practicado y de los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios.

En caso de que no aparecieren éstos, el Sindicato lo comunicará así a las Compañías.

Igual procedimiento se seguirá en los casos de pago de gastos de funerales, de indemnizaciones por fallecimiento debido a riesgos no profesionales, y de vacaciones y salarios insolutos.

Las Compañías quedan relevadas de toda responsabilidad por pago de cantidades que hayan entregado al Sindicato para los anteriores conceptos, y éste se obliga a devolver a las Compañías las que hubiera recibido de ellas y que tuvieren que pagar a terceras por resolución de Autoridad competente, siempre que aquéllas hayan seguido el juicio por todas sus instancias y, en su oportunidad, interpuso amparo, y que hayan enviado oportunamente copia al Sindicato del documento con el cual se les haya corrido traslado. (1)

Capítulo Séptimo.—Derechos de Antigüedad.— Se entiende por "derechos de antigüedad" de un trabajo aquéllos que posee por el mero

hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a las compañías y cuya cuantía crece con su "tiempo de servicios".

Los derechos de antigüedad de un trabajador están constituidas por: el período anual de vacaciones.

Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente no profesionales.

La compensación por antigüedad en caso de separación; la jubilación y las demás prerrogativas basadas en el tiempo de servicios, que se establecen en diversas Cláusulas de este Contrato. (2)

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S. A., el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

"La inquietud de los trabajadores de los sindicatos ha sido permanente en relación con prestaciones en función de la antigüedad de los trabajadores, la que sin lugar a duda, viene a constituir una motivación del esfuerzo desarrollado en el cumplimiento de su función, trabajo; esta situación la encontramos de manifiesto también en el contrato que regula las relaciones laborales entre Teléfonos de México, S. A., y el Sindicato de sus trabajadores, en los términos y cláusulas que a continuación se transcriben".

En su Capítulo XXI, relativo a Pagos por Antigüedad, establece:

**CLAUSULA 121.**—La empresa conviene en poner a disposición de sus trabajadores permanentes, en razón de su antigüedad, cuando se separen o sean separados, una cantidad igual a la equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios no interrumpidos acumulados, de acuerdo con la cláusula 45.

Como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año, se considerará una prestación de servicios mayores de seis meses, como un año y aquella de 6 meses o menor como medio año de servicios.

El monto del pago se computará según el salario que corresponda al puesto ocupado por el trabajador, en el momento de su separación o de su muerte. Para los efectos de esta cláusula se tomará en consideración el sueldo o salario que está percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación, entendiéndose por sueldo o salario para los efectos de esta estipulación la cuota mensual, semanal o diaria y cualquiera otra percepción fija, igualmente mensual, semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores.

**CLAUSULA 122.**—Cuando la empresa separa al trabajador en forma injustificada le entregará además de la indemnización de Ley, consistente en tres meses de salario, más 20 días por año de servicios, la antigüedad que le corresponda conforme a este capítulo. Asimismo cuando la separación sea justificada, la empresa pagará al trabajador la prestación correspondiente al pago por antigüedad, salvo que se deba a actos cometidos en contra de los intereses de la Empresa o que entrañen la comisión de un delito que se persiga de oficio o a petición de parte.

“En la fracción siguiente encontramos un valioso antecedente de la figura jurídica que nos ocupa, regulada en la nueva Ley Federal del Trabajo”.

**CLAUSULA 123.**—En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional o cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro y demás percepciones a que tenga derecho, a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar a la Gerencia General de Relaciones Industriales por conducto del Sindicato. La cédula de referencia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes reconocerán los derechos a que se refiere esta cláusula, serán los consignados en la última cédula entregada a la Gerencia.

A falta de cédula a que se refiere esta cláusula, el pago se hará a los familiares que dependieren económicamente del trabajador.

**CLAUSULA 124.**—La compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las Leyes en vigor.

**CLAUSULA 125.**—El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores, de acuerdo con el presente Contrato Colectivo o con las estipulaciones que marcan las Leyes relativas en vigor, no podrán excluir, por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere este capítulo. (3)

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Capítulo III.—Antigüedad.— Cláusula 8.— Para los efectos de este contrato, Petróleos Mexicanos reconoce la antigüedad de empresa de los trabajadores cuyos créditos fueron cedidos al Gobierno Federal, en cumplimiento de la cláusula 271 del Contrato Colectivo de Trabajo del 19 de

Mayo de 1942, mediante escritura número 12501 de fecha 28 de julio de 1944, volúmen 171, página 220, del Protocolo del Notario No. 27 de esta capital, Licenciado Rafael Castilla Castillo; cesión aceptada por el propio gobierno según las escrituras número 1542 de fecha 24 de agosto de 1944, volumen 48 del Protocolo del Licenciado Manuel Andrade, Notario No. 49 de Hacienda.

Dicha antigüedad se computará sumando: la que corresponde a cada trabajador en la empresa a cuyo servicio se encontraba en la fecha de expropiación, incluyendo los servicios prestados a otras empresas de la que la explotación haya sido causa-habiente, patrón sustituto, o que por otro título legal hubiere reconocido a dichos trabajadores, ya que se trate de trabajos transitorios o de planta con los períodos de tiempo laborados al servicio de Petróleos Mexicanos con carácter de planta o transitorio, conforme a las reglas consignadas en este capítulo.

En atención a que en los términos del artículo transitorio del decreto del 8 de agosto de 1940, Petróleos Mexicanos quedó subrogada en las obligaciones contraídas por la Administración General de Petróleo Nacional, Petróleos Mexicanos, como patrón sustituto de ellas, conviene reconocer y reconocen las antigüedades que constan en los contratos de trabajo de los trabajadores que prestaron sus servicios a la A.G.P.N., y que ahora se encuentran al servicio de Petróleos Mexicanos, por virtud del decreto antes mencionado.

Para efectos exclusivos de la Cláusula 148, el patrón se obliga a computar como tiempo doble al personal embarcado que prestó servicios en los buque-tanque de la flota de la Institución, al navegando durante la Segunda Guerra Mundial, en el lapso del año de mayo de 1942 a septiembre de 1945, en la inteligencia de que se entenderá como tiempo navegado el transcurrido desde el momento en que el buque-tanque salía del puerto hasta en que entraba en puerto.

Exclusivamente para efectos de jubilación de los trabajadores marinos que laboran normal y permanentemente, los días de descanso semanal se les computará la mitad del número de esos días de descanso para incrementar su antigüedad.

Cláusula II.—Los trabajadores despedidos o reajustados que hayan recibido la indemnización correspondiente a su antigüedad de empresa conforme a este contrato, si regresaren al servicio del patrón por alguna circunstancia o posteriormente fueren nuevamente despedidos o reajustados, tendrán derecho a que su antigüedad, para los efectos de la indemnización correspondiente, se les compute a partir de la fecha de su reingreso.



**Cláusula 12.**—Si un trabajador no ha recibido las indemnizaciones que establece este contrato cuando haya sido reajustado su antigüedad se computará, íntegra, con la excepción del tiempo que no haya laborado.

**Cláusula 23.**—En los casos de reajuste, ya sea que se aprueba por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado, tres meses de salario ordinario y el importe de 20 días por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis meses pagará diez días.

**Cláusula 24.**—Por lo que toca a los casos en que los trabajadores acepten el descenso motivado por reajuste de personal, el patrón los indemnizará de acuerdo con la cláusula anterior tomando como base la diferencia que resulte entre el salario ordinario que disfrutó el trabajador en su puesto y el salario ordinario que deberá percibir en el empleo a que desciende.

Las mismas bases para el pago de indemnización, serán tomadas en cuenta cuando el descenso de categoría se deba a la necesidad de reacomodar al trabajador.

**Cláusula 25.**—Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan), dentro de un plazo de diez días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia. Cuando el trabajador compute quince años de antigüedad como mínimo, además el patrón lo compensará su antigüedad en los términos de la cláusula 23.—Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total efectúe.

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 125-A de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizarlo con los noventa días de salario ordinario a que se refiere el artículo 125-B de la misma ley, más las prestaciones económicas que se deriven del presente contrato.

**Cláusula 28.**—Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y exija la indemnización económica correspondiente en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de tres meses de salario ordinario más veinte días por cada año de servicios prestados o fracciones mayores de seis meses, o diez días si la fracción fuere menor de seis meses, incrementándose dicha indemnización

con un 25%, así como las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato, en la inteligencia de que mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponde al último puesto de planta que haya desempeñado.

Cláusula 147.—En caso de fallecimiento de un trabajador de planta, Petróleos Mexicanos cubrirá a título de seguro de vida al beneficiario o beneficiarios que aquél hubiere designado en las formas especiales que para el efecto suministrará al patrón, y en los términos de la presente cláusula una cantidad equivalente a la que hubiera correspondido al trabajador como liquidación de su antigüedad o sea, el importe de veinte días de salario ordinario correspondiente al último puesto de planta que hubiere ocupado, por cada año de servicios; en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, se computarán veinte días y por las fracciones menores diez días". (4)

Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato Nacional de trabajadores del Seguro Social y el I. M. S. S.

En la Cláusula 59.—Al referirse a la renuncia establece: "El trabajador de base que renuncia a su puesto, recibirá del Instituto doce días de sueldo por cada año de servicios efectivos de labores en puesto de base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la primera prestación pueda exceder, en ningún caso, del importe de dos meses de salario, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de la renuncia". (5)

Como puede observarse, dentro de las cláusulas mencionadas se tiende a la protección del trabajador de base que se separe voluntariamente, así como el trabajador que se le despide de su trabajo, ya desde estos antecedentes se observa las prestaciones que más tarde nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 se las daría a los trabajadores no sindicalizados.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO PARA LA INDUSTRIA DE LA LANA EN LA REPUBLICA MEXICANA, vigente en el período comprendido en los años de 1969 a 1971.**

Artículo 120 dice: "El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años o mayor, desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a las siguientes reglas:

a).—Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud.

b).—Las empresas estarán obligadas a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva hasta el máximo que

indica en la siguiente escala que se computará sobre el número de trabajadores de planta, en servicio en cada fábrica.

1o.—De 1 a 25 trabajadores 1 cada dos años.

2o.—De 26 a 125 trabajadores 1 cada año.

3o.—De 126 a 350 trabajadores 2 cada año.

4o.—De 351 a 500 trabajadores 3 cada año.

5o.—De 501 a 650 trabajadores 4 cada año.

6o.—De 651 a 1000 trabajadores 5 cada año.

7o.—De 1000 en adelante 6 cada año.

En la inteligencia que el cómputo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta que no tengan el carácter de aprendices.

c).—El derecho que esta Cláusula concede a los trabajadores será ejercitable dentro de cada uno de los años que este Contrato esté en vigor, computados a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos de Ley; ese Derecho no es acumulable en ningún caso para años posteriores.

d).—Las vacantes que dejen los obreros que en los términos de esta cláusula se retiren voluntariamente, se cubrirán si ambas partes, de común acuerdo, lo creen necesario, a menos que el hecho de no cubrir la vacante, determine a juicio de ambas partes un recargo de trabajo para el resto del personal del departamento o sección respectiva, en cuyo caso la vacante será siempre cubierta, y en este caso, en el mismo acto de la solicitud de retiro se propondrá el sustituto competente, siendo indispensable este requisito para que se le dé curso.

e).—En caso de desacuerdo sobre si una vacante deba o no cubrirse, resolverá como árbitro de la Comisión a que se refiere el artículo 117, sujetándose las partes, a las reglas que dicho procepto establece y además a las siguientes:

1a.—Si el obrero retirado trabaja a jornal, la vacante, se cubrirá provisionalmente al fallo de la Comisión.

2a.—Si el obrero retirado trabaja a destajo, la vacante no se cubrirá hasta que la Comisión dicte su resolución arbitral.

3a.—En los dos casos anteriores la Comisión fijará un término prudente para cada parte le exponga sus puntos de vista y mandará recibir las pruebas procedentes.

4a.—En el término de diez días hábiles, a partir de la fecha en que cualquiera de las partes someta al arbitraje el punto controvertido, deberá

dictarse el fallo que acatarán las partes, poniéndolo en ejecución de inmediato.

f).—El trabajador que de acuerdo con esta cláusula se retire, tendrá derecho a una gratificación de nueve días de salario por cada año completo de servicios prestados ininterrumpidamente a la empresa respectiva.

g).—Para los efectos de este artículo queda entendido que la antigüedad de los trabajadores, no se interrumpirá por ausencias causadas por enfermedad, fuerza mayor, permiso de la empresa o cuando haya sustitución de patrón.

h).—No quedan comprendidos en los beneficios de ese artículo los trabajadores cuyo retiro no sea voluntario u obedezca a incapacidad no profesional si ha sido implantado ya el régimen del Seguro Social".

Artículo 124 bis.—"Trato del obrero que sea separado o se retire voluntariamente de la Empresa" las partes convienen en que, en caso de separación que motiva indemnización a cargo de las empresas agregarán al importe de la indemnización o a la cantidad que por 11% de dicha indemnización o retiro. (6)

Este artículo aumenta las percepciones económicas que recibirán los obreros en caso de retiro voluntario, según lo indica el diverso 120, así como una mejoría en los casos de separación del trabajador que amerite indemnización a cargo de las empresas, tal mejoría será el equivalente a un 11% de dichas prestaciones.

Desde antes que naciera el artículo 162 en la Nueva Ley Federal del Trabajo, como se pudo observar en estos antecedentes ya había preferencia en los trabajadores que se retiraban voluntariamente, posteriormente vemos, como se ven confundidas las prestaciones que señala el artículo antes señalado en relación con el quinto transitorio, esta situación se ve criticada con infinidad de trabajos, tesis y artículos de destacados juristas, hasta que por fin la Suprema Corte de Justicia de la Nación es equitativa en sus resoluciones al favorecer al trabajador que se separa voluntariamente de su empleo, dándole la antigüedad desde que nació la relación de trabajo, o sea desde el inicio de sus labores.

Pero nos preguntamos que será de los trabajadores que sean despedidos injustificadamente o justificadamente o por causas imputables al patrón.

Es por eso que es necesario ir analizando punto por punto desde nuestra Primera Ley Federal del Trabajo.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Cía de Luz y Fza. del Centro, S. A., y Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México, D. F., 1972.
- 2.—Ob. Cit. pág. 59.
- 3.—Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S. A., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, D. F.
- 4.—Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Petróleos de la República Mexicana, México, 1969.
- 5.—Contrato Colectivo de Trabajo del I. M. S. S., 1967 a 1969, pág. 51.
- 6.—Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana, así como la solicitud formulada para que sea declarado de carácter obligatorio dicho contrato y el acuerdo dictado sobre el particular por la Sría. del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial 13 de septiembre. 1969. págs. 13, 14.

## CAPITULO TERCERO

### CONCEPTOS JURIDICOS

#### A.—CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

a.—Clases de Antigüedad.

#### B.—DEFINICION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

#### C.—NATURALEZA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

#### A.—CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La palabra Prima.—Es alguna de las acepciones gramaticales y significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan el que lo concede.

Premio es la remuneración que se da por algún mérito o servicio. (1)

Prima.—“Recibe este nombre cierto suplemento sobre el salario concedido a aquellos trabajadores que logran una producción superior a la estimada como normal y que se estipula según una escala de tiempos o unidades producidas”. (2)

Antigüedad.—La antigüedad se ha elevado a la categoría de un derecho de cada trabajador o sea que los años de permanencia de un asalariado al servicio de cada empresa constituyen el acumularse un derecho autónomo, singular y distinto de los demás derechos que desembocan en otras tantas prestaciones del trabajador”.

Así lo afirma el maestro Mario de la Cueva en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo “La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de Prima de Antigüedad cuyo monto será equivalente a doce días de salario por cada año de servicios”. (3)

Ya sabemos que al definir la Prima de Antigüedad es un poco complejo, por las mayores complicaciones de interpretación y aplicación en nuestra Ley, ni siquiera los especialistas han logrado una opinión unánime, ya que algunos la han calificado de increíblemente compleja, por tal motivo he acudido a la fuente de diversos autores, para determinarla con más exactitud.

Define la antigüedad el maestro J. Jesús Castorena diciendo “La antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado”. (4)

Guillermo Cabanellas tratadista argentino que define la antigüedad "El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios a un determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o un trabajo con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento" La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar servicios al empresario". (5)

Ludovico Barassi.—"La continuidad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa; es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada, es por ello, el resultado de la continuidad y, en el fondo, su expresión. La continuidad es su subsistencia, la importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa, la protección del trabajador, bajo algunos aspectos, se haya en razón de ella". (6)

Alfredo J. Ruprecht—"La antigüedad en el empleo 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". (7)

Mario Deveali—"La antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador que influye sobre su calificación profesional a semejanza de la naturaleza de las tareas 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 está en condiciones de desempeñar sus tareas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado". Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad el tiempo durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa". (8)

Por otra parte hay quienes otorgan a la prima de antigüedad, el carácter de remedio indemnizatorio, tomando como base o fundamento de su naturaleza los riesgos sufridos por el trabajador, ya sea por despido, incapacidad para laborar o incumplimiento por parte del patrón de obligaciones frente a su trabajador.

Como se ve no tiene aceptación ya que la prima de antigüedad, se paga en caso de retiro voluntario, ya que por mutuo propio el trabajador se retira sin existir daño ni obligaciones que reparar.

La teoría más aceptada es la que considera a la prima de antigüedad, como un salario retenido o diferido, es decir el derecho a un salario com-

plementario, que caduca en el momento en que el trabajador se separa de la empresa.

Según las definiciones antes anotadas antigüedad significa en concreto "tiempo de servicios".

#### a).—CLASES DE ANTIGÜEDAD.

Es importante mencionar diversas clases de antigüedad en este capítulo por la interrelación que hay con la prima de antigüedad.

**Antigüedad de Empresa o de Compañía.**—Es la que se genera a partir del momento en que el trabajador inicie sus labores a las órdenes de la Empresa, con independencia de la división, departamento o puesto que ocupa.

**Antigüedad de Departamento:** Se conoce por ésta, el cómputo de tiempo que generan los trabajadores en relación con los servicios desempeñados en cada uno de los departamentos de la empresa; el conjunto de tiempo de su prestación de servicios en la empresa, será la suma de la antigüedad adquirida en los diversos departamentos donde haya laborado.

**Antigüedad de División o Fábrica:** Por ésta se entiende el transcurso del tiempo durante el cual presta sus servicios un trabajador en alguna de las ramas de una negociación; puede referirse también al lugar de ubicación del centro de trabajo, o al único centro de trabajo que a su vez se encuentre dividido en diversas unidades o clasificaciones.

El transcurso del tiempo durante el cual un trabajador, desarrolla sus servicios en un mismo cargo, se le llama antigüedad de puesto; es una antigüedad especial dentro de la antigüedad general del trabajador, que sirve de base principalmente para ascensos a puestos superiores.

Cuando se suscitan casos de reajuste de personal es cuando influye principalmente la antigüedad de empresa.

La antigüedad de departamento, tiene importancia particular cuando se presentan cambios de categoría de puesto o ascenso en el departamento a que pertenezca el trabajador.

#### B.—DEFINICION DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El Maestro Trueba Urbina, considera que "Derecho del Trabajo" es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos matoriales o intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida



humana", al hablar del "Derecho Social, lo concibe como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (9)

La Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, adoptó esta definición: "Prima de Antigüedad, es la prestación que el patrón debe pagar al trabajador o a sus beneficiarios por disposición de la ley o por acuerdo entre las partes, consistente en un mínimo de doce días de salario por cada año de antigüedad o tiempo proporcional transcurrido".

Definitivamente la pugna que existe entre el trabajador y patrón entre ricos y pobres siempre existirá ya que el Capitalismo siempre cuidará de sus intereses, por eso es necesario que se entienda el criterio que llevó al Constituyente a la elaboración del artículo 123, y como dice el Maestro Trueba Urbina en su definición de derecho del trabajo "Socializar la vida humana" y mientras eso no sucede siempre habrá pugna entre la clase menesterosa y clase acaudalada; trataré de dar una definición de la Prima de Antigüedad, ya que la intención del presente trabajo es hacer un pequeño estudio del trabajador que se quiera separar de su empleo.

La prima de antigüedad es la prestación a que tiene derecho un trabajador de Planta o eventual al retirarse de su trabajo ya sea por renuncia, despido justificado o injustificado o por muerte de éste, después de largos años de servicios prestados a un patrón determinado.

En la anterior definición incluye al trabajador eventual en virtud de que existen en la práctica varios empleados que jamás llegan a ser de planta y duran al servicio del patrón, sin que éste les de su base, tomando en cuenta que nuestra Ley Federal del Trabajo solamente menciona a los trabajadores de planta y no previene la situación en que se encuentran eventuales.

Por tal motivo sugiero que se les de esa prestación a los trabajadores que de hecho tienen una antigüedad al servicio del patrón y que por no encontrarse en la Ley una reglamentación en donde se desprenda que el que tenga una antigüedad de 15 años al servicio de un determinado patrón se le da la misma prestación como si fuera de planta, ya que desprendiéndose de que antigüedad es la permanencia de un asalariado al servicio de la empresa.

Y el espíritu del Constituyente de Querétaro quería que hubiera un artículo dentro de Nuestra Constitución para la protección de la clase trabajadora, y en este caso los empleados eventuales quedan fuera del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El trabajador tiene derecho a la prima de antigüedad de conformidad a su salario real, no tiene más limitación que la establecida por la Ley en las diversas zonas económicas y de acuerdo con las diversas profesiones.

Algunos autores afirman que la prima de antigüedad es una especie de retribución, por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador, es decir, por la actividad desarrollada por el trabajador, éste tiene una participación en el aumento de valor de la empresa.

La Ley afirma que: LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD TIENE FUNDAMENTO O NATURALEZA DIFERENTE DEL QUE CORRESPONDE A LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DADO QUE ESTAS TIENEN SU FUENTE EN LOS RIESGOS NATURALES A QUE ESTAN EXPUESTOS LOS HOMBRES, COMO LA VEJEZ, LA MUERTE, LA INVALIDEZ, ETC., A LOS QUE RELACIONAN CON EL TRABAJO”.

En el caso de la prima de antigüedad se trata de una prestación cuya naturaleza deriva del solo hecho del trabajo, por lo que se ha considerado que se le debe de entregar a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo.

### C.—NATURALEZA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Ya hemos afirmado que el fundamento de la Prima de Antigüedad, se encontró en los Contratos Colectivos de Trabajo, y de la cual se derivan beneficios de naturaleza general.

Dice el maestro Mario de la Cueva: “Que la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha elevado la antigüedad, a la categoría de un derecho de cada trabajador, considerando que es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa, para servir al bienestar público”. (10)

De Buen, sostiene que todo trabajador va generando desde el momento en que entra a trabajar un derecho a un salario retenido, diferido y afirma que la prima no es una indemnización porque se paga inclusive a los que son despedidos con causa justificada”. (11)

Cavazos, por su parte, señala que la Prima de Antigüedad no es un derecho indemnizatorio se trata una especie de salario diferido”.

Después de las consideraciones anteriores, cabe señalar que mucho se ha discutido acerca de la naturaleza jurídica de la Prima de Antigüedad y se han formulado al respecto diferentes teorías explicadas, algunos autores afirman que la prima de antigüedad es una especie de retribución, por la

porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador, es decir, que por la actividad desarrollada por el trabajador, éste tiene una participación en el aumento de valor de la empresa.

En el caso de la Prima de Antigüedad se trata de una prestación cuya naturaleza deriva del solo hecho del trabajo, por lo que se ha considerado debe ser otorgada a los trabajadores, por el solo transcurso del tiempo, sin la idea de riesgo.

Con el objeto de dar claridad al tema en la medida que sea posible se hace necesario llevar a cabo una breve consideración acerca del salario; encontramos que el salario es un elemento necesario de la relación de trabajo, que está señalado en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (12)

Así que puede entenderse como "La retribución hecha al trabajador en pago inmediato por los servicios prestados a un patrón determinado". En cambio la prima de Antigüedad se paga cuando una relación de trabajo se da por terminada ya sea por cualquiera de las causas que señala la Ley.

En el Seminario celebrado en Atlhuetzia, Tlax., y organizado por la Academia Mexicana del Trabajo y de la Previsión Social, en el mes de julio de 1971, adoptó la siguiente definición de antigüedad laboral: "Es el tiempo durante el cual una relación de trabajo, por disposición de la Ley o por acuerdo entre las partes, produce derechos y obligaciones".

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Guzmán de Alba.—La aplicación de la Prima de Antigüedad, México, 1970. pág. 2.
- 2.—Monitor.—T. X. pág. 4992.—Editorial Salvat México, D. F., 1971.
- 3.—Mario de la Cueva.—Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.—J. Jesús Castorena.—Manual de Derecho Obrero.—Pág. 183.—6a. Edición Méx. 1973.
- 5.—Cabanellas, Gmo.—"El Contrato de Trabajo".—pág. 586 Ed. Omeba Buenos Aires, 1960.
- 6.—Barasi Ludovico.—Tratado de Derecho del Trabajo.—Pág. 232, Ed. Alfa Buenos Aires.—1953-54.
- 7.—Reprecht, Alfredo J.—El Contrato de Trabajo.—Pág. 233 Ed. Omeba Buenos Aires 1963.
- 8.—Deveali, Mario L.—Derecho del Trabajo.—Pág. 307, Ed. Tea B. A., 1956.
- 9.—Trueba Urbina, Alberto.—Nuevo Derecho del Trabajo.—Pág. 135, 155 Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1970.
- 10.—De la Cueva, Mario.—Beneficios a Antiguos Empleados.—Premio y una vida dedicada al Trabajo.—Editorial Excelsior México, D. F., 1970.
- 11.—Cavazos.—Manual de aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México, 1971, pág. 421.
- 12.—Trueba Urbina, Alberto.—y Trueba Barrera J.—Nueva Ley Federal del Trabajo.—Pág. 52, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1971.

## CAPITULO CUARTO

### LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE NUESTRA LEGISLACION.

- A.—Ley Federal del Trabajo de 1931;
- B.—Reglamentación de la Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970;
- C.—La Aplicabilidad del Artículo 162 y 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo y sus Efectos Jurídicos y Sociales para el Trabajador Mexicano:
  - a).—Separación Voluntaria del Empleo;
  - b).—Separación por causa Justificada del Trabajador;
  - c).—Despido Justificado o Injustificado;
  - d).—Muerte del Trabajador;
  - e).—Formas de Pago.
- D.—Criterios que asumen las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- E.—Jurisprudencia y Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

### A.—LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931.

Los derechos que genera esta Ley son nulos, ya que no tenía ninguna ventaja positiva que recompensara de alguna manera los servicios prestados durante el tiempo que venía a ser parte considerable de la vida del trabajador.

Los artículos 124 fracción II en su párrafo segundo de la Ley de 1931, tenemos que habiendo existido una relación de trabajo y debido a la terminación de ésta, el patrón tiene la facultad de quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización correspondiente, pudiendo hacer uso de este derecho, pero cuando el trabajador tenía una antigüedad en su empleo mayor de dos años, la ley lo protegía con la reinstalación en su empleo.

El trabajador que tuviera una antigüedad menor de dos años no podía ser reinstalado en su trabajo, así también se eximía el patrón de esa obligación tratándose de empleados de confianza, aprendices, domésticos y empleados eventuales, al eximirse de esa obligación, el patrón debía indemnizar al trabajador conforme al artículo 125 que consiste en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente los tres meses.

siempre y cuando el contrato y la reinstalación de trabajo fuera por tiempo determinado; esto mismo lo encontramos en la actual Ley Federal del Trabajo en sus artículos 49 y 50, solo que se modificó en cuanto a la antigüedad que en la anterior ley debía de ser dos años y ahora solo basta con un año.

Otro de los derechos ganados por el trabajador es el aguinaldo, ya que aparece en nuestra Ley como un derecho al trabajador, ya que con sólo haber durado en su trabajo un año o fracción se hace acreedor a él y obtiene una cantidad pecuniaria, no obstante que el aguinaldo no estaba reglamentado en la Ley anterior pero venía siendo una costumbre generalizada de las empresas el proporcionar una gratificación a fin de año, se hacía solo por tradición y costumbre.

En la Ley de nuestro estudio no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero al defender su estabilidad, impuso a los empresarios que en los casos de separación injustificada tendría la obligación de pagar al trabajador una indemnización de veinte días de salario por cada año de servicio.

Es necesario hacer notar qué es la estabilidad para el trabajador, ya que en donde no existe estabilidad, el patrón puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarle por lo menos el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración con sus compañeros, con quienes trabaja hasta ese momento. En los peores casos, puede llevar al trabajador a la desocupación. Todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aún por puro capricho o bien por motivos ajenos a la conducta del Trabajador". (1)

Ya desde 1748, la Revolución Francesa, inició el principio que sirve de base a la idea de seguridad social. "El trabajo humano es un deber y un derecho".

Paul Durand en su obra "La Politique Contemporaine de Securite Sociale: sostiene que la primera vez que se habló de Seguridad Social, fue en una Ley de 1935 en los Estados Unidos de Norteamérica, que tuvo por fin principal resolver el problema de la desocupación de los trabajadores". (2)

El Dr. Mario de la Cueva, en su tratado el derecho mexicano del Trabajo; considera que a partir de la Segunda Post-Guerra Mundial se inició la lucha por la estabilidad de los Trabajadores en sus empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social". (3)

¿Qué se entiende por estabilidad en el Trabajo?

Según la definición por el diccionario de la Lengua Española, significa calidad de estable que a su vez significa lo constante, lo permanente.

Para el mismo autor, la estabilidad tiene dos modalidades:

1.—La permanencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y

2.—La existencia de una causa razonable para su disolución; la primera es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores y la segunda es su seguridad o garantía". (4)

El autor Argentino Mario L. Deveali: la define como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas.

Todo lo dicho anteriormente es un derecho que genera al trabajador a permanecer en su trabajo por toda su vida laboral, mientras no exista una causa legal que dé por terminada dicha relación.

La Ley Federal del Trabajo señala la protección al trabajador, y no se deja al patrón, fijar la denuncia de las relaciones, ya que quedaría en manos de éste, unilateralmente, que irían en contra de la idea de nuestro artículo 123.

El Dr. Mario de la Cueva dice: La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo son contrarias al principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa, sobre estos conceptos están constituidas las instituciones de los ascensos y las jubilaciones que son una realidad en numerosos contratos colectivos, pues bien, esas instituciones no rendirían sus frutos si se autoriza la formación de relaciones de trabajo por tiempo determinado, porque los patrones para eludir, particularmente, el deber de jubilación se limitarán a fijar plazos breves a fin de quedar en libertad de separar a sus trabajadores y evitar se concreten los derechos de ascenso o de jubilación. (5)

Este mismo autor termina diciendo lo siguiente: el principio consignado en la Ley Mexicana es también consecuencia de la relación individual de trabajo; la legislación de trabajo protege, esencialmente, la prestación misma del servicio y esta protección de trabajo, en las diversas formas que pueden revestir, es necesario para su formación, pero una vez que ha nacido la relación de trabajo, se rige por principios que, no pueden ser modificados por la voluntad inicial de los autores de la relación. Que el derecho Mexicano protege al mismo tiempo la permanencia del trabajador en

la empresa y el respeto al principio de la libertad; "El artículo 5o. Constitucional, reproducido en el 40 de la Ley actual previene que el trabajador no puede obligarse a prestar sus servicios por un tiempo mayor a un año; el precepto asegura la libertad del trabajo, a efecto de que pueda, en cualquier momento, dedicarse al trabajo o profesión que le convenga, sin tener necesidad de esperar largos años y sin estar expuesto a las acciones de responsabilidad civil". (6)

Hay algunas excepciones a la regla general que garantiza la estabilidad del trabajador y así en su artículo 35 de la Ley vigente, dice: las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Existen tres excepciones en tratándose de contratos para obra determinada, por tiempo determinado y especiales para la explotación de minas o Industrias extractivas, para la inversión de capital determinado.

El artículo 37 de Nuestra Ley actual señala los casos en que puede estipularse un contrato por tiempo determinado.

1.—Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

2.—Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

3.—En los demás casos previstos por la Ley.

Otro caso se ve en tratándose de la explotación de minas, o en industrias extractivas, ya que no se puede tener certeza de la existencia de la materia misma del trabajo, y por lo tanto el patrón no puede determinar hasta cuando va a durar la relación de trabajo y no puede garantizar una estabilidad al trabajador.

Fue necesario hacer notar la estabilidad del trabajador ya que aunque en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no es mencionada la antigüedad del trabajador ni se había legislado nada al respecto.

El obrero si gozaba de algunas garantías aunque distintas de la materia de nuestro estudio, que por costumbre se vino implantando en la actual Ley, como ya hemos mencionado a los iniciadores de la Prima de Antigüedad, que son los Contratos Colectivos de los llamados Sindicatos Fuertes, que vinieron a repercutir en nuestra actual Ley aunque no con las mismas garantías, que estos tienen para sus trabajadores.



## B.—REGLAMENTACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Prima de Antigüedad nació con la Ley del Trabajo de 1970, desde su vigencia hasta estos momentos ha sido siempre objeto de innumerables polémicas en cuanto a su aplicación, ya que difieren diversos autores y no se ponen de acuerdo, por tal motivo me ha llamado la atención, a tan discutido tema.

Antes de entrar al fondo de la materia, es necesario conocer las razones que tuvo el legislador para incluir en su texto a la Prima de Antigüedad, para tal efecto transcribiré la Exposición de Motivos que para tal efecto elaboró:

Que dice así: "El artículo 162 de nuestra Ley Laboral acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; 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 servicio.

La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la Prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de desertión de los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la Prima de Antigüedad. En el mismo artículo 162 y para que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

"La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de Seguridad Social; éstas tienen sus fuentes 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 relacionan 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 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".

Es importante hablar de la estabilidad del trabajador en su empleo, ya que a través de esto garantiza su permanencia en el trabajo, ya nos dice el maestro De Buen está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración de la relación de trabajo". (7)

Trueba Urbina: "Sostiene con contundencia de argumentos, al incidir en el tema de la estabilidad en el empleo y en la empresa "En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados a más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios.

Al nacer el derecho de trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirmó el derecho de conservar su trabajo, salvo que dioran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con justa causa, de manera que cualquier despido arbitrario les da derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido justo, o bien ejercer acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así lo conviniera". (8)

Ya el artículo 123, en su fracción XXII, en sus primeras líneas, dice: "El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Con lo anterior comprendemos el alcance valoratorio que tiene la estabilidad del Trabajo, ya que hasta la misma Constitución garantiza el empleo, siendo nuestra máxima ley encima de cualquier Ley reglamentaria, siendo ésta la que protege al obrero desde sus principios más generales hasta el caso concreto, estableciendo los principios de protección para el trabajador, en caso de incumplimiento por parte del patrón ya sea que despida injustificadamente al trabajador tendrá la obligación a cumplir con el contrato, reinstalándolo, o al no cumplir con el trabajo indemnizándolo, según elección del trabajador.

#### El Trabajador de Planta.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación toca 2903/36 de 3 de septiembre de 1936, fijó el sentido de los conceptos de trabajador de planta y eventual.

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que se es lo mismo que el servicio no forme parte de las actividades normales, de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en período de tiempo; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajador de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverían o no a ser utilizados sus servicios”.

Mario de la Cueva dice: “Partiendo de las ideas de la ejecución transcrita y con apoyo de los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Contratos Colectivos, la doctrina precisó los conceptos:

a).—Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal o necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta harían imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

b).—La doctrina marcó una segunda característica: Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación”.

Los trabajos se dividen: "De Planta y Eventuales: y éstos a su vez en continuos y de temporada". (9)

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente así como la anterior, no establece concepto de trabajador de planta, es por eso que se ha prestado a diversas interpretaciones ya que ambas leyes (la vigente y la anterior) sí regulan la situación jurídica de los trabajadores de planta, pero no han proporcionado el concepto legal de trabajador de planta, por esa situación analizamos lo que al respecto nos dice la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y es el criterio que adoptamos ya que se asemeja más a la práctica.

**C.—LA APLICABILIDAD DEL ARTICULO 162 Y 5o., TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS JURIDICOS Y SOCIALES PARA EL TRABAJADOR MEXICANO.**

La aplicabilidad, del artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo en la práctica es un poco compleja para la cuantificación de su pago, al momento de retirarse del empleo el trabajador, es por ese motivo que nos ocuparemos de este tema, para analizar cuál fue el criterio del legislador al incluir en nuestra Ley dicho artículo y lo que viene a enredar la aplicabilidad de dicha antigüedad el artículo 5o. transitorio.

Comenzaremos por transcribir los mencionados artículos para que sea somero su estudio y tratar de dar una solución al mencionado respecto.

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

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

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

III.—La prima de antigüedad pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, 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 del despido;

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

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

b).—Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

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

VI.—La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda". (10)

#### ARTICULO QUINTO TRANSITORIO.

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

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

II.—Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III.—Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a 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.**

El artículo quinto transitorio tiene una importancia ya que fue creado con el fin de solucionar situaciones que se iban a presentar con el surgimiento del artículo 162.

Transitorio: del latín Transitorius, caduco, perecedero, que fácil o brevemente pasa o se acaba. (11)

A pesar de que la Ley no nos da un concepto de dicho término al guiarnos por la definición anterior vemos que la finalidad que el legislador da a estos artículos transitorios tiene precisamente esas características que lo hacen transitorio.

La creación del artículo 162 se completa con el artículo 5o. transitorio, supliendo situaciones que llegado un determinado momento se tendrán que extinguir, lo cual de no ser así, el artículo de nueva creación tendría retroactivos sobre casos que quizá vendrían a ser perjudiciales para alguna de las partes.

En efecto una ley tiene efecto retroactivo cuando se aplica a situaciones, hechos o actos que tuvieron lugar con anterioridad al momento en que entró en vigor.

Es por eso comprensible que el artículo 162 no tenga efectos retroactivos, pues en tal caso causaría un gran problema para los patrones que en un momento dado tendrían que efectuar pagos en grandes cantidades, debido a que se tomaría en cuenta la antigüedad anterior a la vigencia.

Nos podemos preguntar, qué beneficios tienen los trabajadores que después de haber prestado sus servicios por más de diez años piensan retirarse en el lapso en que entra en vigor el nuevo artículo.

Una aclaración de este artículo de sus tres primeras fracciones ya que no es una "PRIMA" sino una "COMPENSACION" lo que se le otorgaba al trabajador dentro de los primeros tres años que se separaban de su empleo, ya que en las tres fracciones primeras se determinan los diferentes lapsos de antigüedad que requieren para percibir la compensación que otorga dicho artículo.

Del retiro voluntario se encuentran tres situaciones, primero debiendo tener una antigüedad menor de diez años en caso de retirarse en el primer año de vigencia, teniendo derecho a 12 días de salario.

La segunda situación, es para aquellos trabajadores que tienen más de diez años y menos de veinte durante los dos primeros años de vigencia de la ley los cuales tendrán derecho al pago de veinticuatro días, y por último nos encontramos con la tercera situación, que es cuando el trabajador tiene más de veinte años y se retire voluntariamente durante tres primeros años en que entre en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el primero de mayo de 1970, en esta última situación tendrán los trabajadores derecho a treinta y seis días de salario.

La fracción cuarta del artículo 5o. transitorio dice: Transcurridos los términos a que se refiere las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; o sea que todos los días se les pagará el trabajador, siempre y cuando tengan quince años de antigüedad en las empresas los trabajadores y se trate de retiro voluntario.

La fracción quinta de dicho artículo en lo que se refiere a los trabajadores que se separen ya no voluntariamente, es decir que sean separados o que se separen con causa justificada dentro del siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho como lo menciona la fracción 1, a doce días de salario.

En el segundo párrafo dice: que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, es esto, no nos dice el mencionado párrafo si se trata de separación voluntaria, con causa justificada o despido, tendrán en tal caso derecho a la prima que les correspondan, claramente vemos en esto que se efectúa el caso de compensación por prima de antigüedad por los años transcurridos a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley.

Relativo al pago de los quince años que hace referencia la fracción III del artículo 162, éstos van a ser contados desde el día que tuvo vigencia el artículo de referencia, sea el primero de mayo de 1970, y para mayor aclaración a partir de esta fecha se irá computando hasta sumar quince años por lo menos.

Si se toma en cuenta la antigüedad anterior a la vigencia de la Ley, encontramos con ello retroactividad, claro, en beneficio de los trabajadores.

Es natural que las empresas tendrán retiros, aduciendo al trabajador que su antigüedad consta desde antes de la vigencia de la Ley, ésta se aplicará retroactivamente en perjuicio de los patrones.

Un párrafo confuso del dictamen de la primera lectura de las Comisiones de la Cámara de Diputados justifica así este desafortunado añadido: "La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera justifi-

car la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le dará efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de Prima de Antigüedad, que no procederá por la razón expuesta, sí se da a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación”.

Tratándose de encontrar una razón justificativa de las diferencias de aplicación, vemos que en la hipótesis del retiro voluntario, el trabajador tiene derecho únicamente a la prima de antigüedad, mientras que el trabajador separado sin causa justificada, según la fracción V, puede pedir su reinstalación, o el pago de una indemnización de tres meses de salario, que equivale más o menos al importe de ocho primas anuales, más las que le correspondan por los años posteriores a 1970.

El trabajador que se separe con causa justificada tiene derecho a una indemnización de tres meses de salario más veinte días de salario por cada año de trabajo en la empresa, más las primas posteriores al año de 1970, y vemos que en el caso del trabajador que es separado con causa justificada, su indemnización queda limitada a las primas posteriores al año de 1970.

El artículo 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es una “invención” desafortunada de los señores Legisladores que no aportaron más que una gran confusión al sistema ordinario de la ley tal vez influidos por consideraciones e intereses ajenos a su función y contrarios al reconocimiento de esta prestación, de este nuevo derecho, hecho que tal vez podía deducirse de la referencia del Diputado Sánchez Cárdenas cuando dijo: “La Ley del Trabajo que hemos aprobado es una buena Ley, es mejor de la que tenemos, aunque debe decir lo menos buena que la que nos propuso el Presidente de la República. La iniciativa Presidencial era mejor, y permítanme que haga una censura al hecho que no fuimos capaces, ni tuvimos resolución para defenderla íntegramente. Hicimos concesiones a los otros intereses. (13)

El maestro De Buen ha dicho al referirse al Artículo 5o. transitorio “No es realmente una situación transitoria, sino un régimen totalmente distinto que no tiene nada que ver con el artículo 162, es algo que inventaron los señores diputados, que no entendieron el problema del artículo 162 y crearon esto que es totalmente artificial, injusto, provisional y que no reglamenta en absoluto el 162”. (14)

El texto del artículo 5o. transitorio no coincide siquiera con el criterio de la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados, la que tiende a evitar la “retroactividad” en la aplicación de la prima, desconociendo la antigüedad acumulada por los trabajadores, anterior a la vigencia de la Nueva Ley Federal del Trabajo.



Por una parte, el artículo 5o. transitorio, tres años a partir de la vigencia de la ley, para el retiro voluntario y un año, para los casos de separación justificada de su empleo, en ningún momento aparece la vigencia del artículo 162 sino hasta después de los tres primeros años de vigencia de dicho artículo.

El maestro Cavazos considera que más bien se establece "una especie de pago por compensación de servicios prestados, por la "plusvalía" natural de las cosas. (15)

Por otra parte, el mismo artículo 5o. transitorio, en sus fracciones IV y V, establece un régimen "definitivo" para la aplicación del sistema de pago de la Prima de Antigüedad, en los mismos supuestos antes señalados, una vez transcurridos los mismos plazos dispuestos para el régimen "transitorio". Y es aquí que se presenta la contradicción con la idea que tomó en cuenta el legislador al redactar y también con el texto mismo del artículo 162.

La fracción V del artículo 5o. transitorio contradice también el sentido del artículo 162, que no es, como quiere considerarse, de aplicación retroactiva aunque reconozca la antigüedad generada con anterioridad a la fecha de vigencia de la Ley. Sería de aplicación retroactividad si se refiere a situaciones anteriores a la vigencia de la Ley, ésto es, si se tratara de hacer efectivo el pago de la Prima de Antigüedad por separaciones efectuadas antes del 1o. de mayo de 1970. No nos explicamos por qué al legislador le surgió la duda de la retroactividad tratándose de la prima de antigüedad y no en otros casos como en los de aplicación de la nueva tabla de vacaciones, pago de la prima en vacaciones o el previsto en el artículo 161, en los que tiene igual trascendencia el reconocimiento de antigüedad anterior a la vigencia de la Ley.

El Maestro Trueba Urbina nos dice al comparar las disposiciones I y III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo con la de la fracción V del artículo 1o. transitorio que "Como se trata de disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad deben aplicarse las fracciones I y II del artículo 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley". (16)

Existen opiniones que consideran que aún en el caso de retiro voluntario (y en el de muerte) del trabajador es aplicable el criterio de no retroactividad sostenido por las Comisiones Dictaminadoras de la Cámara de Diputados y por tanto, que sería inconstitucional, reconoce en estos supuestos de antigüedad en la empresa, la generada antes del 1o. de mayo de 1970.

Cavazos Flores Escribe que "El pago de la prima empieza a correr, indudablemente, a partir de la vigencia de la Ley, o sea el 1o. de mayo de 1970, ya que por razones obvias y legales, no podía habersele dado efectos retroactivos, ya que por una parte se violaría el Artículo 14 Constitucional, sancionándose a patronos que tuvieran muchos con bastante antigüedad y por otra parte, porque no tenían dichos patronos constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas en virtud de que no existía dicha obligación legal". (17)

El retiro voluntario, siempre que el trabajador se separe después de los plazos establecidos en las fracciones I, II y III del artículo 5o. transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y en caso de muerte del trabajador, debe computarse la antigüedad acumulada desde la fecha de ingreso a la empresa. No hay retroactividad ni, por tanto, inconstitucionalidad, porque la Ley se aplica a situaciones posteriores a la fecha en que entró en vigor.

A este respecto el Maestro de la Cueva nos explica: "La solución de la ley a la hipótesis del retiro voluntario no adolece del vicio de inconstitucionalidad. Tendría ese defecto si obligara a las empresas a pagar la prima a los trabajadores que se retiraron del trabajo antes de la vigencia de la Ley, pero no hay retroactividad si la norma se aplica únicamente a los que se retiren con posterioridad porque entonces hace la Ley es atribuir determinados efectos a un hecho que ocurre dentro de su vigencia, y entraría además en contradicción con las reglamentaciones adoptadas en los contratos colectivos que sirvieron de modelo de la Ley". (18)

Como sostiene el maestro Trueba Urbina dice: lo correcto es tomar la Luz de la Teoría Social del artículo 123 Constitucional en la que "La idea de antigüedad no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo que es superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada así mismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima, de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre desde la colonia y que aún subsiste hasta nuestros días. La prima de Antigüedad, consiguientemente, subsiste al trabajador de la línea, recuperada insignificadamente parte de la plusvalía, con el importe de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios". (19)

#### a).—SEPARACION VOLUNTARIA DEL EMPLEO.

La separación del trabajo está planteada en tres hipótesis: voluntad del trabajador, retiro justificado y despido del patrón.

El trabajador puede separarse del trabajo voluntariamente, es decir, sin que precise que haya causa justa.

Puede también, separarse con justificación legal. Y finalmente puede ser retirado por el patrón del trabajo justificada o injustificadamente.

La misma fracción III del artículo en análisis, refiriéndose al pago de la prima por causa de separación del trabajador, sostiene que se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo agrega se pagará a los que se separen por causa justificada.

Establece una textual diferencia entre el pago por causa de separación voluntaria y el pago por separación justificada, imponiendo para el primer caso, una premisa de antigüedad en el trabajo no menor de quince años, interpretando el texto legal podemos sostener con acierto que el trabajador con antigüedad menor de quince años y que se separe sin causa legal de su trabajo no se le hará efectiva la Prima de Antigüedad por el hecho de no tener cumplidos, en el momento del retiro voluntario, quince años de servicio como mínimo. Pero desde luego, atentos al contenido de la disposición cuestionada, uno es el caso de la separación voluntaria en donde la propia ley establece una antigüedad mínima y otro el de la separación justificada, sobre cuyo particular la legislación vigente no señala antigüedad mínima, ya que, como se advierte a la letra, el artículo 162, después de plantear el caso de la separación voluntaria, contiene "un punto y seguido, continuando la redacción con el enunciado de que asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido.

#### b).—SEPARACION POR CAUSA JUSTIFICADA DEL TRABAJADOR.

Penetrando un poco más en el análisis de la cuestión que plantea la Ley con respecto a los casos de la separación voluntaria y de la separación justificada o necesaria en oposición a voluntaria en donde se advierte una evidente diferencia de hipótesis, nos encontramos, a nuestro juicio, con una absurda ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ofrece una desasertada opinión sobre el tema.

En efecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, en el amparo directo número 3219/73, por unanimidad de votos: (20)

"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 paguen doce días de salario conforme a lo establecido en la fracción V del artículo quinto transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubie-

ren transcurrido a partir de la vigencia de la Ley. Empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicio cuando menos, pues dada la naturaleza del citado artículo es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción III del artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo, el señalar que: asimismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio del modo "asimismo", que relacionado con la primera parte comprende tiempo de servicios señalados anteriormente.

Anteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues valiéndose de su interpretación hace extensiva a un caso diferente una hipótesis que no le es suya y, de tal suerte, no solamente no maneja la interpretación más favorable al trabajador, sino que vulnera ostensiblemente el espíritu de la Ley Laboral.

Ello nos lleva a temer que la Corte, dado que la redacción de esa parte de la frase dice: Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo quiere hacer extensivo semejante criterio a los casos de los despidos de su empleo, y de tal suerte se les negaba su derecho a la Prima de Antigüedad a los trabajadores afectados por una disposición patronal.

Posteriormente analizaremos los nuevos Criterios de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el tema que es materia de nuestro estudio, para tal motivo señalará los casos específicos a que ha resuelto dicha Suprema Corte, se verán nuevas resoluciones, que benefician al trabajador que se retire con causa justificada de su patrón ya que la persona es libre de sus actos y de ejercer sus derechos en cualquier momento de su vida de lo que mejor le convenga, ya el Constituyente de Querétaro previó esa situación y nos dejó un instrumento para defenderse los económicamente débiles llamado artículo 123.

### C.—DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO.

La Ley prevé otra hipótesis en la cual el trabajador tendrá derecho al pago de la Prima de Antigüedad. A esta se refiere la fracción III del artículo 162 en su segunda mitad: "Asimismo dice el texto 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". Ahí, en la última parte, está incluido el supuesto que mencionamos.

El hecho de que se ordene el pago de la Prima de Antigüedad sin distinción de la causa que dió origen a la separación del trabajador y de

que, igualmente, se incluyan en el texto legal todas las posibles circunstancias que podrían, con toda naturalidad, que la Prima de Antigüedad siempre tendrá que ser pagada por el patrón si el trabajador reúne los requisitos únicos de antigüedad previstos por la Ley.

El trabajador, tiene derecho al pago de la Prima de Antigüedad deberá liquidársele en la forma y condiciones que la Ley establece.

Se le paga al trabajador el monto de la prima de Antigüedad por casos de retiro voluntario y retiro por rescisión de la relación de trabajo y, asimismo, se le debe de pagar cuando el patrón, con causas justificadas o sin causa justificada, da por terminada la relación de trabajo y despide al trabajador de su empleo.

Es decir que se cubren las posibles coberturas y se ordena el pago de la Prima de Antigüedad en cualquiera de los casos de separación, sin que la causal pueda nunca invalidar el derecho del trabajador.

Podría pensarse digamos que el trabajador que con justa causa haya sido despedido de su empleo, no tendrá derecho a percibir el pago de la Prima de Antigüedad, más la Ley no autoriza esta posibilidad por lo contrario, ofrece elementos suficientes para entender que, la Prima de Antigüedad, siempre que proceda deberá de ser liquidada con independencia de la causa que dió origen a la terminación de la relación de trabajo.

La razón la consideramos obvia: la prima de antigüedad no es una indemnización para el trabajador que pueda o no pagársele según se justifique o no se justifique la causa de su separación del trabajo, sino que es algo así como un ahorro hecho año con año a su favor por la energía que él ha gastado mientras ha estado rindiendo para la empresa en la cual prestó sus servicios personales, ahora que, en el momento de la separación, el trabajador puede exigir que se le entregue. La prima de antigüedad será reclamable por el trabajador satisfecha la condición de su separación del trabajo, mientras, aún cuando él sea el dueño, o el beneficiario de ella, no la podrá exigir, pero separado el trabajo, sea cual fuere la causa, el trabajador tendrá el derecho de exigirla y el patrón la obligación incondicional de pagarla.

#### d).—MUERTE DEL TRABAJADOR.

En caso de muerte del trabajador por la realización de un riesgo de trabajo, sin que importe los años de servicio, se cubrirá a las personas que señala el artículo 501 de la Ley, el equivalente de doce días de salario por cada año de servicio.

**Artículo 501.—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 de 50% o más y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

II.—Las 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 viuda, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante 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, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguno de ellos tendrá derecho a la indemnización.

IV.—A falta de viuda, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina 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.

Lo que establece la fracción V del artículo de nuestro estudio, no está prevista en el artículo 5o. transitorio, por lo que su aplicación es simultánea a la vigencia general de la Ley, sin que tenga trascendencia que el trabajador haya ingresado antes o después de la citada vigencia; por tal motivo, corresponderán a sus beneficiarios el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios contándose estos desde su ingreso a la empresa, independientemente de cualquier otra prestación contractual, salvo que los contratos de trabajo consideren ya el pago que van a obtener por los años prestados en la empresa, además de la compensación o indemnización por muerte por la realización del riesgo, en cuyo caso se estará a la regla de que, si el contrato es superior a la Ley, así se cubrirá esa obligación, pero si lo que señala éste y el excedente lo que señale la Ley.

La fracción VI del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, se deberá pagar adicionalmente a las prestaciones establecidas por la Ley o el Contrato Colectivo en su caso, para los distintos casos de separación y para el caso de muerte, ésto es, independientemente de las

indemnizaciones previstas para los casos de despido injustificado, rescisión imputable al patrón, incapacidad total o permanente por realización de un riesgo de trabajo, terminación colectiva de las relaciones de trabajo y reajuste de trabajadores.

e).—FORMAS DE PAGO:

La forma de pago, se encuentra en el artículo 162 de la Nueva Ley Federal de Trabajo en relación con los artículos 485, 486, 501 y 5o. Transitorio de la Ley.

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

El Artículo 486.—señala:—Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda 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. (2.1)

La disposición de las zonas económicas lo encontramos en el costo de la vida y como esto varía según las regiones en que se encuentren, tenemos como ejemplo las Costas y las fronteras de nuestro país, en el cual el nivel de vida es mucho más alto, independientemente de esto resulta anti-constitucional, pues señala una disposición no contenida en la norma fundamental que en este caso es el artículo 123 Constitucional, al establecer "salarios máximos" y realmente perjudica al trabajador porque el costo de la vida es cada día más elevado y lo que ha subido hasta la fecha, tomando como base desde que entró en vigor la ley se han tenido infinidad de aumentos, por tal motivo diremos que el artículo 486 es injusto para el trabajador por ir contra el mínimo de derechos sociales establecidos por el Artículo 123 en favor de los trabajadores ya señalado anteriormente.

Lo más correcto sería referirse al artículo 484, ya que contiene disposiciones generalizadas y congruentes con los principios de nuestra norma fundamental.

Artículo 484 dice: Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que percibe el trabajador al concurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan

al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. (22)

#### D.—CRITERIOS QUE ASUMEN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Son diversos los criterios que asumen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para tal efecto señalaré algunas de las Resoluciones emitidas por dichos Organismos, ya que varía según sea el motivo de la Terminación de las relaciones Obrero Patronales:

En tratándose de Prima de Antigüedad por Despido Justificado la Junta Local No. Tres Conciliación y Arbitraje en el Juicio Laboral con expediente: 935/72 MARTIN MONJE JOSE VS. PROCORSA, S. A.

#### RESULTANDO.

Por escrito presentado el 29 de marzo de 1972, el señor José Martín Monje, demandó de la empresa Procorsa, S. A., el pago de indemnización constitucional y salarios vencidos a causa de despido injustificado, así como el pago de prima de antigüedad, vacaciones y aguinaldo.

#### CONSIDERANDO.

I.—La empresa Procorsa, S. A., rescindió justificadamente y sin responsabilidad para ella ya que se le probó un acto de falta de probidad y honradez al actor de este Juicio, regido por la Fracción II del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el Artículo 135 Fracción IX de la propia Ley.

II.—El actor reclama el pago de prima de antigüedad como lo establece la Ley de la Materia y sobre este particular la empresa demandada negó la acción porque en ningún caso se estará a lo previsto por los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

Tal apreciación empresarial es incorrecta porque de acuerdo con lo que establece la segunda parte de la fracción III de la primera de esas normas, así como lo establece la segunda parte de la Fracción V de la segunda norma, vista la antigüedad del quejoso admitida por ambas partes, al 20 de octubre de 1966 y atentos al tiempo transcurrido entre el primero de mayo de 1970 en que se fincó la obligación patronal de pagar prima de antigüedad, al 2 de marzo de 1972, en que al actor se lo rescindió justificadamente la relación de trabajo, había adquirido el derecho al pago de 12 días por



cada año de servicios, o sea en el caso, al pago de 24 días y por ello se condena a Procorsa, S. A., a pagar al señor José Martín Monje, salvo error u omisión, la cantidad de \$ 2,719.92, tomando en consideración que ambas partes están de acuerdo en que el salario fue de \$ 1,700.00 quincenales o sea su equivalente de \$ 113.33 diarios.

III.—Notifíquese Personalmente a las Partes.

Así definitivamente juzgado lo resolvieron por mayoría de votos del C. Presidente y C. Representante de los Patrones en contra del voto del C. Representante de los Trabajadores por lo que absuelve.—DOY FE.

**EL PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA REINSTALACION:**

No procede, toda vez que esa prestación únicamente se genera cuando la separación del trabajo se convierte en definitivo, lo que no acontece en el presente caso por haber hecho valer la acción de reinstalación.

**EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE, JUNTA ESPECIAL No. TRES GRACIELA MAYORQUIN VDA. DE LEON VS. TRANSPORTES NORTE DE SONORA, S. A., DE C. V. VISTOS PARA RESOLVER EN DEFINITIVA LOS AUTOS DEL JUICIO LABORAL AL RUBRO CITADO.**

**C O N S I D E R A N D O :**

I.—Que esta Junta es competente para conocer y resolver del presente juicio atento a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional Apartado A Incisos XX y XXXI, así como los artículos 527, 604, 730 y 731 de la Ley Federal del Trabajo.

II.—Que visto al allanamiento hecho por el apoderado de la empresa demandada Transportes Norte de Sonora, S. A. de C. V., a la demanda en todas sus partes con excepción del inciso f) que se señala en el premio de la demanda, y que la parte actora con las documentales consistentes en las copias certificadas de las actas de matrimonio y de nacimiento de sus menores hijos que corren agregadas de foja 5 a 12 de autos del expediente, acredite fehacientemente el parentesco que existió entre ellos y el fallido trabajador Hermes León Partida, además que la empresa al haber hecho el abono de la cantidad de diez mil pesos, a cuenta de las prestaciones reclamadas demuestran lo aseverado por la parte reclamante en los hechos de su demanda llegando a concluir que tuvo base y acción para demandar lo que intentó en este juicio, por lo que procede condonar a la empresa a pagar a la actora y a sus menores hijos la cantidad de

\$ 18,900.07, ya hecho el descuento de los \$ 10,000.00 que se le entregaron en su oportunidad a la parte actora.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE, cúmplase y en su oportunidad archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

#### PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LA REINSTALACION.

JUNTA ESPECIAL No. TRES SALVADOR CAMPOS YEPIS Y OTROS VS. TRANSPORTES NAVARRO Y OTRO.

#### C O N S I D E R A N D O :

PRIMERO.—Esta Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje en competente para conocer del presente juicio arbitral de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 constitucional apartado "A" Fracciones XX y XXXI así como los artículos 527, 609 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.—Los actores Salvador Campos Yepis, Florencio Garduño Flores y Rosalío Flores Ortiz, demandaron como choferes de donde dijeron fueron despedidos el día 2 y 22 de febrero de 1973; que transportes Navarro de acuerdo con la cláusula sexta del contrato colectivo de trabajo celebrado con la Asociación Mexicana de Trabajadores de Carga y Descarga, Similares y Conexos o sea la cláusula de exclusión en virtud de que los actores dejaron de pertenecer a la Asociación mencionada, ahora bien de acuerdo con el Contrato Colectivo del Trabajo que rige las relaciones entre Sindicato y Empresa, en su cláusula sexta, la empresa está obligada de separar a quien deja de pertenecer a la Asociación previa solicitud sindical y, con las documentales de foja 43 a 45 se acredita que los actores pertenecían a la misma asociación y que por orden del mismo girada a la empresa según se advierte de los documentos que obran de fojas 46 a 48 inclusive el demandado físico los separó del trabajo, por lo que en consecuencia proceda absolver del pago de la reinstalación y salarios caídos reclamados y de acuerdo con la confesión de los actores así como del resultado de la inspección, del pago del aguinaldo, vacaciones, participación de utilidades y respecto de las horas extras porque los actores no probaron haberlas laborado pues no rindieron prueba tendiente a acreditarla condenándose únicamente al pago de la prima de antigüedad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5o. transitorio y para el efecto de cuantificarlo deberá abrirse incidente de liquidación.

## **PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DESPIDO JUSTIFICADO.**

### **JUNTA ESPECIAL No. 3 EXPEDIENTE NUMERO 153/74 ALFREDO GALINDO SALAZAR VS. LINEA DE AUTOBUSES PARA EL TRANSPORTE DE PASAJEROS ECATEPEC, S. DE R. L. DE C. V. Y OTROS.**

Es procedente condenar a la demandada LINEA DE AUTOBUSES PARA EL TRANSPORTE DE PASAJEROS ECATEPEC, S. DE R. L. DE C. V., al pago de la PRIMA DE ANTIGÜEDAD reclamada en términos de lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque de acuerdo con el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al fallar el amparo directo 359/73 interpuesto por Mario Cruz Cruz, y resuelto el 31 de enero de 1974, la prestación de que se trata, debe pagarse a cualquier trabajador que deje de prestar sus servicios a un patrón, independientemente de la causa que haya motivado su separación del trabajo, ya que así lo disponen los artículos 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo por lo que si el reclamante afirma en el juicio haber sido despedido y ante la negativa del patrón acerca de ese hecho no logra acreditar el despido, no por ello carece de derecho a la prima de antigüedad, supuesto que ésta debe pagarse también a quienes se separen voluntariamente del trabajo, siempre y cuando se satisfagan las condiciones relativas al tiempo de servicios requeridos para hacer acreedor de la misma. En el presente caso, aún cuando el actor no acreditó haber sido despedido, ante la negativa de tal hecho por parte de la demanda, sí acreditó tener una antigüedad de 15 años, ya que en el hecho segundo de su demanda afirma haber sido contratado a principios del mes de marzo de 1959, y la demandada, al contestar la demanda, afirma que tal hecho, según puede verse a foja 24 de los autos. La prestación de que se trata, debe pagarse al actor a razón de 12 días por cada año de servicios prestados, determinándose el salario que debe servir de base para el pago de la prima, en términos de lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, según lo ordena la fracción II del multicitado artículo 162 de la Ley de la Materia.

## LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO

JUNTA ESPECIAL No. TRES EXPEDIENTE NUMERO 501/74 HERMILO RAMIREZ ORTEGA VS. CENTAUROS DEL NORTE, S. A. DE C. V., INDEMNIZACION CONSTITUCION.

### CONSIDERANDO:

PRIMERO.—Esta Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer del presente negocio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123, apartado "A", fracciones XX y XXXI, Constitucional, 527, 604, 730 y 731 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.—En el caso no existe controversia en cuanto a las prestaciones reclamadas de la empresa demandada, toda vez que se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y no se aportó prueba en contrario, y, en consecuencia, procede condenar a la referida demanda en sentido afirmativo y no se aportó prueba en contrario, y, en consecuencia, procede condenar a la referida demanda a pagar al actor la cantidad de \$ 7,059.50 por concepto de indemnización constitucional, como consecuencia del despido injustificado de que fue objeto, la cantidad de \$ 1,827.50 por concepto de PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

### SE RESUELVE:

PRIMERO.—EL ACTOR PROBO SU ACCION Y LA DEMANDADA NO OPUSO EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

SEGUNDO.—En consecuencia, se condena a la demandada Centauros del Norte, S. A. de C. V., a pagar al actor Hermilo Ramírez Ortega, las prestaciones que reclama con excepción de los salarios caídos.

TERCERO.—Para el pago de la cantidad precisada en el punto que antecede, se concede a la demandada el término de setenta y dos horas.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.

E.—JURISPRUDENCIA.—DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Prima de Antigüedad, cómputo de todos los años de servicio.

Cuando el trabajador se separa voluntariamente, transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, del 1o. de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con

antigüedad mayor de 15 años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el Artículo 162 de dicho ordenamiento, y en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión de la fracción IV del artículo 5º. transitorio del mismo ordenamiento.

Amparo directo 3901/74, fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., fallado por unanimidad de 4 votos, el 23 de enero de 1975.

Amparo directo 4807/74, fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., fallado por unanimidad de 4 votos, el 23 de enero de 1975.

Amparo directo 4807/74, fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., fallado por unanimidad de 5 votos el 7 de febrero de 1975.

Amparo directo 5111/74, Textiles Monterrey, S. A., fallado el 17 de febrero de 1975 por unanimidad de 5 votos.

Amparo directo 5263/74, fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., fallado el 17 de febrero de 1975, por unanimidad de 5 votos.

Amparo directo 4806/74, Textiles Monterrey, S. A., fallado el 20 de marzo de 1975 por unanimidad de 5 votos.

Ejecutoria.—De la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

AMPARO DIRECTO 4807/74, FABRICA DE SANTA MARIA DE GUADALUPE, S. A.

#### C O N S I D E R A N D O :

La Empresa Quejosa arguye como concepto de violación esencialmente los siguientes:

1.—Que la junta responsable viola en su perjuicio lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 14 Constitucional en cuanto dispone que a ninguna Ley se le puede dar efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Que una ley tiene efectos retroactos cuando se aplica a circunstancias creadas antes de su nacimiento, y en el presente caso se está aplicando retroactivamente el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo a circunstancias creadas antes de la iniciación de su vigencia, al condenársele al pago

de cantidades por años anteriores a mil novecientos setenta; que también se están violando sus derechos adquiridos que son sobre las cantidades que por concepto de Prima de Antigüedad antes de mil novecientos setenta, dejó de pagar a sus trabajadores, ya que hasta el primero de mayo de ese año, ningún patrón tenía la obligación legal de pagar prima de antigüedad. Que resulta incuestionable que una Ley Reglamentaria de un artículo Constitucional, como es la Ley Federal del Trabajo, no puede derogar ninguno de los artículos de la Constitución, por consiguiente, en ningún momento se puede aplicar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, si ello implica una clara violación a lo dispuesto por el primer párrafo del considerando tercero del laudo impugnado, la autoridad responsable sostiene que no hay aplicación retroactiva de la Ley Federal del Trabajo, porque al contestarse la demanda, la Empresa no especificó cual es el derecho que adquirió conforme a la ley anterior y que la Nueva Ley ha extinguido o alterado; pero resulta que los derechos que se están alternando o extinguiendo para la empresa, son sobre sus propiedades económicas, toda vez que se le está condenando a pagar una cantidad por concepto de Prima de Antigüedad y sobre un período de tiempo anterior al primero de mayo de mil novecientos setenta. Que los derechos de la clase trabajadora respecto al pago de la prima de antigüedad, surgieron a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta y es precisamente a partir de esa fecha, cuando pueden ser exigibles, pero no antes de ello. Si un trabajador ingresó a laborar para un patrón en el año de mil novecientos cincuenta y siete y se quiere retirar en el año de mil novecientos setenta y cuatro con base en que ha cumplido quince años de antigüedad, para el caso de retiro voluntario, el patrón le reconoce tal derecho, pero no está obligado a pagar todos los años de antigüedad sino solamente a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, sostener algo contrario a esto, sería violar el primer párrafo del artículo 14 Constitucional. El hecho de que la motivación filosófica social económica del Legislador, al instituir el pago de la Prima de Antigüedad, haya sido fomentar la permanencia del trabajador en un empleo, no implica que con base en ello se pueda violar la garantía Constitucional citada.

La ejecutoria que se cita en la página doce del Laudo se refiere al pago de vacaciones y sostener aplicarla analógicamente, pero en realidad lo que nace es sostener el pago retroactivo de la Prima de Antigüedad. No hay ninguna similitud entre el pago de la Prima de Antigüedad y el pago de la Prima de Vacaciones, además de que la resolución dictada en un juicio de amparo sólo tiene efectos para quien lo promueve y no para todo el mundo, pero lo que esa pretendida aplicación analógica, no es posible.

Que se violan sus garantías, porque al dictar el Laudo, no se han cumplido las formalidades esenciales de procedimiento ni se han aplicado

las leyes expedidas con anterioridad al hecho, además de que dicho acto de autoridad no funda ni motiva la causa legal del procedimiento, puesto que no ha existido equidad en el trato dado a las partes y en cambio se ha dado efectos retroactivos al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Por último, la autoridad responsable condena a una cantidad mayor que la que fue reclamada por el trabajador, esto es, ha introducido nuevos elementos en la Litis.

Que la Junta responsable viola en su perjuicio lo dispuesto por los artículos 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente por la condena a una cantidad mayor a la reclamada.

Concluye solicitando la concesión del amparo.

Los anteriores conceptos de Violación son infundados. En efecto, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas que señala a continuación entre las cuales determina (fracción 1) que dicha prestación consistirá en el importe de doce días de salarios por cada año de servicios.

Ahora bien, el artículo 5o. transitorio del mismo Ordenamiento previene que para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere el Artículo 162 citado, a los trabajadores que ya estén prestando servicios a una empresa en la fecha de entrada en vigor de la Nueva Ley, se observarán las reglas que enumera en sus cinco fracciones, las cuales se refieren a los trabajadores con antigüedad menor de diez años que se separen voluntariamente; a los de antigüedad mayor de diez años pero menor de veinte, que también se separen voluntariamente; a los de más de veinte años de antigüedad y de separación voluntaria, así como a los que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor el nuevo Ordenamiento, o sea separados.

Respecto de los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley fija el monto de la prestación estudiada en doce, veinticinco y treinta y seis días de salarios si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer año respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que transcurridos estos tres años debe regir, en su integridad, lo dispuesto en el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, por esa razón si en la especie, como reconoció la demandada, la separación voluntaria del trabajador actor aconteció el veinte de diciembre de mil novecientos setenta y tres, debe concluirse que ya habían transcurrido los tres años anteriormente mencionados y, por ello, no constituye una aplicación retroactiva la condena que la autoridad responsable funda en el artículo 162 fracción II de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

El criterio antes expuesto fue sustentado por la Cuarta Sala, al resolver, el veintiocho de septiembre de mil novecientos setenta y dos, el juicio de amparo directo número 4727/71, promovido por Ingenio "El Potrero", S. A.

Luego transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral (es decir a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta y tres) si se trata de un trabajador de planta, con antigüedad mayor quince años ( como es el caso, toda vez que el actor tenía diecisiete años de servicios), que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto en plenitud por el Artículo 162 de dicho ordenamiento, y en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita es la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento como acertadamente analizó la Junta responsable.

La remisión que el legislador estableció hacia el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor implica que, cuando se trate de separación voluntaria, mediante las circunstancias antes mencionadas, la prestación denominada prima de antigüedad debe incluir todos los años de servicios efectivamente prestados por el obrero y no solamente a los posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta. Es necesario resaltar que la Prima de Antigüedad, tratándose de separación voluntaria se encuentra jurídicamente tanto por el expresado artículo 162 de la Ley en consulta, como por su artículo 5o. transitorio, únicamente en sus fracciones I y IV, pero no por la fracción V último de este precepto, que sólo rige cuando dicha prestación se motiva: A).—Despido, o B).—Rescisión imputable al patrón, es decir esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria decidida, por el trabajador, sin mediar causal alguna.

En cuanto al argumento que se contiene en la Demanda de Garantías, relativo a que la Junta Responsable tomó en cuenta la antigüedad anterior al año de mil novecientos setenta y que por ello incurrió en violación de garantías individuales, debe decirse que no le asiste la razón a la quejosa, en virtud de que es aplicable al caso, por analogía, el criterio jurisprudencial sustentado por esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Boletín número seis y el informe de Labores, ambos de 1974, bajo el rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE "TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA "APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", que es del siguiente tenor: "Si la junta responsable, para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma



en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no implica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende, viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral, establece que las disposiciones que de ella emanen son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, la cual significa que debe aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley".

En este orden de ideas, la condena impuesta a la quejosa, en la cual se incluyeron todos los años de servicios del actor, no constituye una aplicación retroactiva de lo dispuesto en la fracción III del citado artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, pues además de que la antigüedad no puede fragmentarse, el artículo 5o. del Código Laboral establece que sus disposiciones son de orden público, y por ende, de aplicación inmediata, en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surjan a partir de la entrada en vigor de la Ley. En la especie, la situación jurídica que tuvo ante sí la Junta responsable, fue la separación voluntaria del trabajador NEMESIO SALAZAR HERNANDEZ, hecho acaecido en el mes de diciembre de mil novecientos setenta y tres, es decir, estando ya vigente la Ley que creó la institución de la Prima de Antigüedad, materia de su reclamación.

Criterio similar al presente ha sido sustentado por esta Sala al resolver el Juicio de Amparo Directo Número 3901/74 promovido por la misma Empresa quejosa Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., según ejecutoria de fecha veintitres de enero de mil novecientos setenta y cinco.

En tales condiciones, toda vez que la aplicación del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en el caso no adolece de la retroactividad que se invoca en la demanda de Garantías, resulta procedente negar a la Fábrica de Santa María de Guadalupe, S. A., el amparo y protección de la Justicia Federal que solicita.

#### EJECUTORIA:

#### CUANDO PROCEDE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Si el trabajador reclama el pago de prima de antigüedad apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta del conocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación fundándose en que el trabajador se separó voluntariamente de su empleo, pues de hacerlo, dictaría un Laudo incongruente con las prestaciones deducidas oportunamente.

nente por las partes, con violación a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo número 1362/75, Felipe Rodríguez García, Unanimidad de 5 votos.—28 de agosto de 1975.

Amparo Directo 270/74, promovido por Textiles del País, S. A., fallado el 27 de Febrero de 1975.

#### PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

La prima de Antigüedad a que se refiere la Fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de la prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Amparo directo 2405/72.—María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas. 26 de Marzo de 1973.— 5 Votos.— Séptima época vol. 51 quinta parte pág. 39.

#### EJECUTORIA :

EN LOS CASOS EN QUE AL TRABAJADOR SE LE RESCINDA SU CONTRATO DE TRABAJO, CON JUSTIFICACION O SIN ELLA Y PARA LOS QUE SE SEPARAN DEL EMPLEO POR CAUSA JUSTIFICADA.

AMPARO DIRECTO NUMERO 607/75, ALUMINIO, S. A. DE C. V.

#### C O N S I D E R A N D O .

Además, supliendo la deficiencia de la queja en los términos del párrafo tercero del artículo 76 de la Ley de Amparo, esta Cuarta Sala advierte que, la responsable indebidamente absolvió a la demandada del pago de la Prima de Antigüedad reclamando, basándose en que, en los términos de la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral, para tener derecho a la

prestación de que se habla, era necesario que el obrero hubiera prestado servicios a la empresa, cuando menos quince años, dado que, esta Cuarta Sala, en las ejecutorias dictadas en los juicios de Amparo Directo Número 1388/73 y 5384/74, promovidos, el primero, por Fábrica Puebla Textil, S. A., y el segundo por Encajes Mexicanos, S. A., y resueltos, respectivamente y en su orden, el veintisiete de febrero y siete de marzo de 1975, ha sostenido, el criterio de que la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece, que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero que tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los que se separen del empleo por causa justificada.

En tales condiciones, cabe concluir que, la absolución decretada por la responsable, por lo que hace el pago proporcional de vacaciones y del de la prima de antigüedad es violatoria de las garantías individuales del Quejoso contenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales y que, por tanto, procede otorgarle la protección federal solicitada, para el efecto de que, la Junta responsable, declarando insubsistente el laudo combatido sólo en la parte en donde absuelve del pago de vacaciones proporcionales y del de Prima de Antigüedad; quedando subsistente dicho laudo en la parte en donde se resuelve lo relativo a reinstalación, salarios caídos, salarios devengados y no cubiertos y parte proporcional de utilidades y de aguinaldo correspondientes a mil novecientos setenta y tres, dicte un Nuevo Laudo en el que condena a la Empresa demandada a pagar, en favor del quejoso, lo conforme a la ley le corresponde por vacaciones proporcionales y Prima de Antigüedad.

#### 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 parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque en 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 de servicios prestados, es decir 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 interrupción, lógicamente no deben computarse.

Amparo Directo 514/74, Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de Agosto de 1974.— 5 votos.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Si la Junta responsable, para el pago de la Prima de Antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto, ni por ende viola lo establecido por el artículo 14 Constitucional, pues además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral, establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Amparo Directo 2134/73.—Cía. Azucarera del Río Guayalejo, S. A., 21 de Febrero de 1974.— 5 votos.

Amparo Directo 2759/73, Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V., 15 de abril de 1974.— 5 votos.

Amparo Directo 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S. A., de C. V., 6 de mayo de 1974.— 5 votos.

Amparo Directo 1733/74, Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de Junio de 1974.— 4 votos.

Amparo Directo 5872/73, Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de Junio de 1974.— 4 votos.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Ernesto R. Katz.—La Estabilidad en el Empleo, Alfred Hueck, La Protección contra el despido; su evolución en el Derecho Alemán del Trabajo.
- 2.—Mario L. Deveali.—Pág. 279.
- 3.—Mario de la Cueva.—Ob. Cit. pág. 754.
- 4.—Mario de la Cueva.—Ob. Cit. pág. 756.
- 5.—Ob. Cit. pág. 757.
- 6.—Ob. Cit. pág. 758.
- 7.—Nestor de Buen.—Derecho del Trabajo.—pág. 546 Primera Edición Editorial Porrúa, S. A.
- 8.—Alberto Trueba Urbina.—Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 297 2a. Ed. Editorial Porrúa, S. A., 1972.
- 9.—Mario de la Cueva.—Nuevo Derecho del Trabajo, págs. 233 y 224 2a. Ed. Editorial Porrúa, S. A., 1974.
- 10.—Ob. Cit. pág. 92 y 93.
- 11.—Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, pág. 348, Tomo XXII.
- 12.—Diccionario Enciclopédico Hispano, pág. 348 Tomo XII.
- 13.—Sesión de la Cámara de Diputados del 12 de Noviembre de 1969.
- 14.—Lic. Rafael del Pino V.—Conferencia casa del Obrero Mundial, México, 1971.
- 15.—Cavazos Flores, Baltazar.—Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica Pág. 334 Confed. Patronal de la Rep. Mexicana.—México, D. ., 1972.
- 16.—Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera J.—Nueva Ley Federal del Trabajo.—págs. 388, y 389 Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1970.

- 17.—Cavazos Flores Baltazar.—El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. pág. 336 Confed. Patronal de la República Mex. México, D. F., 1972.
- 18.—Op. Cit.
- 19.—Trueba Urbina A.—Nuevo Derecho del Trabajo.—Pág. 315 Edit. Porrúa, México, D. F., 1970.
- 20.—Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.—Cuarta Sala pág. 19, Ed. Unica.— Editorial Mayo Ediciones 1973.
- 21.—Trueba Urbina, Alberto.—y Trueba Barrera, J.—Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 191.
- 22.—Ob. Cit. pág. 197.

## CONCLUSIONES

1.—El Derecho del Trabajo, es un Derecho Social, surgido de las necesidades más imperiosas de nuestra sociedad, ya que las fuerzas creadas por las clases poderosas llegaron a la explotación de las clases menesterosas y eso llevó consigo la lucha de clases entre explotadores y explotados.

2.—El artículo 123 establece un Derecho de Lucha de Clases para realizar la reivindicación de la clase Trabajadora.

3.—El Derecho del Trabajo, no es ni derecho Público ni Derecho Privado, ya que es un Derecho preferente de las clases proletarias que integran nuestra Sociedad, así ha nacido un Nuevo Derecho Social.

4.—Este Derecho Social, es el que da origen a la famosa "teoría Integral", por el cual el trabajador no sólo es protegido con las normas emanadas del artículo 123 Constitucional, sino a virtud de las normas reivindicatorias del Derecho del Trabajo, se recuperará a los trabajadores la plusvalía con los bienes de la producción que derivan de la explotación que el Capitalismo ha hecho de la clase trabajadora.

5.—La Prima de Antigüedad, nace en el anteproyecto de reformas de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, como aconteció en 1967 como un derecho perteneciente al trabajador con características de proteccionismo y tutela, teniendo derecho a una cantidad de dinero en caso de ser despedido con justificación o sin ella, retiro voluntario o rescisión de contrato.

6.—Hay dos conceptos que se presentan en la Prima de Antigüedad que son Tiempo y Antigüedad; tiempo es el lapso que el trabajador permanece en la empresa por lo que da por consecuencia la antigüedad.

7.—La Prima de Antigüedad es la prestación a que tiene derecho un trabajador de planta o eventual al retirarse de su trabajo, ya sea por renuncia, despido justificado o injustificado o muerte de éste, después de largos años de servicios prestados a un patrón determinado.

8.—La Prima de Antigüedad se computa desde el inicio del trabajo en una Empresa o sea desde que existe la relación obrero-patronal haya o no un contrato escrito.

9.—La Prima de Antigüedad tratándose en retiro voluntario, se le computa todos los años de servicios desde el inicio de la relación laboral, siempre que haya cumplido 15 años de trabajo.

10.—La prima de antigüedad, en lo que se refiere al despido justificado o injustificado, separación por causa justificada o por muerte, se computará su antigüedad, desde que se inició la relación laboral, independientemente de los años elaborados en beneficio a un patrón determinado.

11.—La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha tenido un amplio criterio en cuanto a la interpretación del artículo 162 y 5o. transitorio, ajustándolo más a la protección de los trabajadores, en cuanto a los años que le corresponden.

12.—El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la prima de antigüedad es inconstitucional en virtud de que nuestra Carta Magna establece salarios mínimos y no máximos; por ello que el artículo 162 Fracción 2a., debiera más bien remitir al artículo 484, que establece una disposición congruente con los principios sociales del artículo 123 constitucional, en materia de salarios.



## BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.—Cavazos Flores Baltazar.—Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, D. F., 1972.
- 2.—Cavazos Flores Baltazar.—Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, D. F., 1971.
- 3.—Castorena J. Jesús.—Manual de Derecho Obrero, México, D. F., Cuarta Edición.
- 4.—Barasi, Ludovido.—Tratado de Derecho del Trabajo.
- 5.—De Buen, Nestor.—Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A.
- 6.—De la Cueva Mario.—Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Tomo I y II, México, D. F., 1966.
- 7.—Cabanellas, Guillermo.—El Contrato de Trabajo, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1960.
- 8.—Guzmán de Alba.—La Aplicación de la Prima de Antigüedad, México, D. F., 1970.
- 9.—Trueba Urbina Alberto.—Nuevo Derecho del Trabajo, México, D. F., 1970.
- 10.—Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera J.—Nueva Ley Federal del Trabajo, México, D. F., 1972, Editorial Porrúa, S. A.
- 11.—Moreno Daniel.—Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Pax, México, D. F., 1972.
- 12.—Mendieta y Núñez, Lucio.—El Derecho Social, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1967.
- 13.—Monitor T. X.—Editorial Salvat, México, D. F., 1971.
- 14.—Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.

- 15.—Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, Tomo XXII.
- 16.—De Piña V., Rafael.—Conferencia del Obrero Mundial, México, D. F., 1971.
- 17.—Sesión de la Cámara de Diputados del 12 de Noviembre de 1969.
- 18.—Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A., y Asociados y el Sindicato de Electricistas, México, D. F., 1972.
- 19.—Contrato Colectivo de Trabajo del I. M. S. S., de 1967 a 1969.
- 20.—Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana y solicitud así como el Acuerdo dictado sobre el Particular por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial 13 de Septiembre de 1969.
- 21.—Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Teléfonos de México, S. A., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. México, D. F.
- 22.—Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Petróleos de la República Mexicana, México, D. F., 1969.