



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

263  
204

**CRITERIOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE  
ANTIGÜEDAD.**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**HERNAN LEZAMA CASTRO**

**MEXICO, D. F.**

**1983.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

# I N D I C E

## CRITERIOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

	Pág.
CAPITULO I.- LA ANTIGUEDAD EN GENERAL, EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931....	5
2.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY- FEDERAL DE TRABAJO DE 1970....	14
CAPITULO II.-LA REGLAMENTACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	21
1.- EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	28
2.- EN EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	49
CAPITULO III.-CRITERIOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	56
1.- EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD...	56
a) LOS CRITERIOS TEORICOS.....	56
b) LA JURISPRUDENCIA.....	60
c) OPINION PERSONAL.....	61
2.- APLICACION EN LOS CASOS DE RE NUNCIA.....	63
a) LOS CRITERIOS TEORICOS.....	63

	Pág.
b) LA JURISPRUDENCIA.....	64
c). OPINION PERSONAL.....	65
3.- APLICACION EN LOS CASOS DE MUE <u>R</u> TE.....	66
a) LOS CRITERIOS TEORICOS.....	66
b) LA JURISPRUDENCIA.....	67
c) OPINION PERSONAL.....	70
4.- APLICACION EN LOS CASOS DE DES-- PIDO.....	72
a) LOS CR <u>I</u> TERIOS TEORICOS.....	72
b) LA JURISPRUDENCIA.....	74
c) OPINION PERSONAL.....	81
5.- APLICACION EN LOS CASOS DE JU-- BILACION.....	82
a) LOS CRITERIOS TEORICOS.....	82
b) LA JURISPRUDENCIA.....	83
c) OPINION PERSONAL.....	88
CONCLUSIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	93

\*\*\*

## CAPITULO PRIMERO

LA ANTIGUEDAD EN GENERAL, EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 2.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

## CAPITULO PRIMERO

### LA ANTIGUEDAD EN GENERAL, EN EL DERECHO DEL TRABAJO

¿Qué es la antigüedad?. La palabra antigüedad se deriva de el latín "Antiquitas" tiempo que se cuenta en el desempeño de un empleo o destino, con relación a otros que lo sirven desde épocas posteriores, y también los emolumentos a que se hace acreedor, el tal funcionario. (1).

Esta definición nos aporta los elementos que componen la antigüedad como son: el de tiempo y el de trabajo. De lo que agregamos que esta definición es un concepto amplio, de lo que notamos que el beneficio que se otorga al prestador de servicio, va dirigida especialmente a un funcionario, en tanto que para nuestra legislación laboral será siempre un trabajador.

En el diccionario pequeño Larousse ilustrado encontramos la palabra antigüedad: Calidad de antiguo: antigüedad de una obra. Tiempo antiguo. Los hechos sucedidos en tiempo antiguo: hombre versado en las antigüedades romanas. Los hombres que vivieron en lo antiguo: esto creía la antigüedad. Tiem-

(1).- Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, Cubre, S.A., México, 1977, Pág. 312, Tomo II.

po transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo.- PL. Monumentos u objetos de arte antiguos: antigüedades asirias.

También define la palabra antiguar: adquirir antigüedad cualquier individuo de una corporación. Y también la palabra antiguo, GUA adj. Que existe desde hace mucho tiempo, o existió en tiempo remoto. (Sinón. Viejo, reviejo, secular, anticuado. Dícese del que lleva mucho tiempo en su empleo. (Sinón. Veterano).- M.B. Art. Conjunto de las obras maestras que nos quedan de la antigüedad: copiar - del antiguo griego, galería de antiguos.- PL. Los que vivieron en otro tiempo: Los antiguos creían que el sol giraba en torno a la tierra.(2).

El Diccionario Laboral, define la palabra antigüedad de la siguiente manera: "Dícese del período de tiempo que un trabajador lleva prestando sus servicios en una empresa.

Esta antigüedad da derecho al trabajador a percibir periódicamente un aumento o incremento del salario o sueldo. Su finalidad, es la de estimular y premiar la vinculación permanente del trabajador a la misma empresa.

El cómputo de la antigüedad ofrece distintas

(2).- Pequeño Larousse Ilustrado, García-Pelayo y Gross, Ediciones Larousse, México, 1980, - Pág. 74.

variantes, que arrancan de estas dos formas posibles: contar solo el período de tiempo servido en cada categoría dentro de la misma empresa, con pérdida de los aumentos acumulados en ella - bienios, trienios, quinquenios, etcétera - Al ascender a otra superior; o bien, computar al trabajador la totalidad del tiempo de permanencia en la empresa, aún cuando haya pasado por distintas categorías profesionales..."(3).

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas define la antigüedad laboral como: "El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar servicio al empresario; pero son varias y muy diversas las circunstancias que pueden presentarse, ya que a veces la iniciación del contrato de trabajo puede no coincidir con la prestación real de las tareas..." (4).

- (3).-Diccionario Laboral, Bayot Serrat Ramón, Editorial Reus, S.A., Madrid, 1968. Pág. 27 y 28.  
 (4).-Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 818, Tomo I.

De todo lo anterior dicho, concluimos que la antigüedad es el principio que otorga derechos al trabajador en ciertas etapas del empleo, según el tiempo de servicios prestados a una empresa.

En la actualidad la antigüedad, ha llegado a adquirir gran importancia ya que en la mayoría de los contratos colectivos que se celebran, se estipulan un capítulo especial dedicado a ella. Así también la Ley Federal del Trabajo de 1970, contiene un capítulo dedicado a los derechos de antigüedad, no así la Ley Laboral de 1931.

## 1.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, los beneficios a que se hacían acreedores los trabajadores relacionados a su antigüedad eran casi nulos, los cuales quedaban desprotegidos y sin ninguna ventaja sobre el patrón, ya que carecían de recompensa alguna por los servicios prestados a la empresa durante el tiempo que permanecían en ella.

Esta Ley Laboral de 1931, como habíamos dicho al principio que los derechos que generaba dicha ley eran nulos; hacemos mención del Artículo 124 fracción I, y 125 fracción II párrafo segundo:

Expresaban que habiendo existido una relación de trabajo y debido a la terminación de éste, el patrón tenía 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, sólo en el caso de que el trabajador tenga una antigüedad menor de dos años, o sea que aquí el trabajador cuya antigüedad en su empleo sea mayor de ese lapso, la ley lo protegía con la reinstalación en su empleo.

Así también se podía eximir el patrón de la obligación, tratándose de empleados que tuviesen menos de dos años en el trabajo y que se trataran

de empleados de confianza, aprendices, empleados - de servicios domésticos y empleados eventuales.

Al eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador, el patrón debía indemnizar al trabajador conforme a lo preceptuado por el Artículo 125\_ consistiendo en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, independiente de los tres meses a que tenía derecho, siempre y cuando el contrato y la reinstalación de trabajo fuese por tiempo determinado; idéntica solución la encontramos - en la Ley Laboral vigente en los artículos 49 y 50, existiendo una variante consistente en que sólo - puede eximirse el patrón de la obligación de reinstalar al trabajador cuando éstos tengan una antiguedad menor de un año de estar laborando en dicha empresa, y no de dos años como lo exigía la Ley Federal de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la antigüedad se canalizó hacia los derechos de preferencia, ascenso, de vacaciones las cuales se incrementan a través de la misma.

Esta ley reconocía parcialmente la antigüedad del trabajador, la cual servía de base para determinar indemnizaciones en los casos de reajustes, - también para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de la junta, se toma en consideración la an-

tigüedad para la estabilidad en el empleo, de igual manera sirve de base en los casos de indemnización y protección del trabajo ferrocarrilero.

En esta Ley Laboral de 1931 la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial, como fué mencionado en páginas anteriores, cuyas características se enfocaban hacia los derechos de preferencia, los cuales si eran reconocidos por esta Ley. Estos derechos se estipulaban en el artículo 111, fracción I; en la que se obligaba al patrón de preferir en igualdad de circunstancia a los mexicanos respecto de quienes no lo eran, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizados a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

El maestro Mario de la Cueva comenta al respecto: "El Artículo 111 Fracción I contenía un orden jerárquico de tres grados: a) El primero quedó constituido por los mexicanos respecto de quienes no lo eran. Esta preferencia está emparentada con el párrafo primero del Art. 32 de la Constitución, en la parte que dice que "los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisio-

nes del gobierno"; y era un reforzamiento del Art. noveno de la Ley, que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de 90% de trabajadores mexicanos; b) El segundo grado estaba formado por los que "hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en ese caso", preferencia cuyo alcance, que no siempre se puso de relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica, por lo tanto, un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad; c) El grado tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen, preferencia que según la reforma de 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un contrato colectivo.

Sigue comentando que fueron numerosas las ejecutorias que se dictaron por la Suprema Corte de Justicia de la Nación hasta sentar dos tesis de jurisprudencia firme:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México, 1966, pág. 21: El Art. 111, fracc. I del Código Laboral preceptúa que son obligaciones de los patrones, entre otras,

preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y si esas obligaciones se imponen a los patrones, debe estimarse que, por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México, 1968, pág. 18: Si los estatutos de un sindicato establecen que el último puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al patrono, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la Fracc. I del Art. 111 de la Ley del Trabajo, para ser preferidos por el patrono respecto de quienes no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que, de acuerdo con lo dispuesto por la fracc. XXVII del Artículo 123 Constitucional y las normas que lo reglamentan, contenidas en los Art. 15 y 22, fracc. IV de la Ley del trabajo, los pactos que tiendan a anular los derechos que la Ley otorga a los trabajadores no pueden tener efecto legal algu

no" (5).

Estas normas no contenían declaración alguna sobre el derecho de ascenso, pero sí tomaba en cuenta a los trabajadores que estuviesen laborando en dicha empresa, y que al crearse un puesto nuevo o al existir una vacante, éstos pudiesen solicitar que les fuese reconocida su antigüedad y así tener la oportunidad de ocupar dichos puestos.

La Ley del 31 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en caso de negativa a cumplir un laudo de re instalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero, ordenó que "cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". (6).

Ahora bien la Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente pro

(5).- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1981 pág. 418 y 419, Séptima Edición, Tomo I.

(6).- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1981 pág. 410 y 411, Séptima Edición, Tomo I.

lijo y nos tememos que innecesario-, hacer una relación precisa de sus modificaciones.

Baste señalar algunas de las más importantes:

a).- En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;

b).- Por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c).- La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d).- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

e).- Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajado--

res, su verdadera trascendencia debe de encontrarse entre instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la Ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien sufren un sindicalismo entregista.

A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bianuales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante; el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se había producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían

los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc... (7).

---

(7).- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, -  
Porrúa, S.A., México, D.F., 1977, pág. 339 y  
340, Tomo I.

## 2.- SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo que nace en 1970 reconoce a la antigüedad como un derecho propio, con una sustantividad propia, la antigüedad en general sigue siendo factor clave para otros derechos como son: los derechos de preferencia, los de ascensos, los de vacaciones, fijación de las indemnizaciones, retiro justificado, protege la estabilidad en el empleo y el derecho de la prima de antigüedad que es la expresión más clara de la antigüedad por el transcurso del tiempo.

Con la creación de ésta Ley se hacen efectivos derechos que no estaban consagrados en la anterior Ley de 1931, como lo es el Artículo 162, que consagra el pago de prima de antigüedad, situación que favorece desde cualquier punto de vista a los trabajadores que tengan una determinada antigüedad en el trabajo.

En la Estructura General del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 el Doctor Baltasar Cavazos Flores hace el siguiente comentario:

"El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el

capital y el trabajo.

Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora abarcan todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la ley de 1931, se dividió el proyecto en las partes siguientes:

La primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales.

La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga.

La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo; es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyó en el proyecto tomando en consi

deración, por una parte, que la ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República y por la otra, que dicha Ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de su principio.

La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo.

Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y las sanciones aplicables". (8).

Para darnos una idea general, del contenido del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo exponremos las razones que motivaron al legislador

(8). -Ley Federal del Trabajo, (Tematizada y Sistematizada), Cavazos Flores Baltazar, Editorial Trillas, México, D.F., 1981, pág. 20 y 21, Décima Edición.

para incluir en su texto a la Prima de Antigüedad, por lo que a continuación transcribiremos la Exposición de Motivos que para tal efecto se elaboró:

"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 sólo 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 deserción de los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. 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 par-

cialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento - distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, - la invalidez, etc., o los que se 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 con otras pa- labras: es una institución emparentada con la que - se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorga-- das por el Seguro Social".(9).

Ahora bien en la Ley Laboral vigente se men-- ciona un artículo que compensa la antigüedad del - trabajador, tal vez olvidada y no retribuida justamente.

Dicho artículo es el 162 denominado prima de - antigüedad, conteniendo una serie de beneficios y que proporciona al trabajador una cantidad de dinero

(9). - Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma - Procesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y - Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972, pág.431 y 432, Décima Quinta - Edición.

ro después de haber prestado sus servicios por un tiempo determinado a una empresa.

Para el Maestro Manuel Alonso García, en su curso de Derecho del Trabajo entiende por primas: "las cantidades abonadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo o una mejor calidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la productividad". (10).

De lo anterior mencionado deducimos, que la prima de antigüedad consiste en una cantidad de dinero que se otorga al trabajador como reconocimiento al tiempo de servicios prestados a una empresa.

El Maestro Francisco Ramírez Fonseca nos da un concepto de prima de antigüedad: "Es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fa-

(10). - Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona-España, 1968; pág. 526, Cuarta Edición.

llece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior'(11)

De lo anterior se desprende que la prima de antigüedad, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento al tiempo de servicios prestados a su patrono.

La prima de antigüedad nació con la Ley Federal del Trabajo de 1970, desde su vigencia hasta estos momentos ha sido siempre objeto de innumerables polémicas en cuanto ha su aplicación, ya que difieren diversos autores y no se ponen de acuerdo.

Nace jurídicamente atada a una disposición transitoria que le impide la plenitud de sus efectos.

(11). - Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, Publicaciones Administrativas y Contables, 1981, México, D.F., pág. 37, Cuarta Edición.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA REGLAMENTACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

- 1.- EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- EN EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA REGLAMENTACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

En lo que se refiere a la reglamentación de la prima de antigüedad, comenzamos por decir: que no encontramos antecedentes alguno en la Ley Federal del Trabajo de 1931; por lo cual no figuró en los articulados de la mencionada ley.

Sin embargo encontramos algunos antecedentes de la prima de antigüedad en algunos contratos colectivos de trabajo, en virtud de los cuales se han conseguido desde hace tiempo beneficios y mayores prestaciones a favor de los trabajadores.

En esos contratos colectivos se establecía una reglamentación en base al monto del sueldo por cada año de servicios prestados; lo cual se tomaba en cuenta para computar la antigüedad, los años de servicios completos ininterrumpidos.

A continuación transcribiremos el contrato colectivo de trabajo obligatorio para la industria de lana en la República Mexicana, vigente en el período comprendido de 1949 a 1951 y el de los trabajadores del sindicato Nacional del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social vigente 1965 a 1967.

Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de lana en la República Mexicana:

Artículo 120: "El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de diez 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:

- 1.- De 26 a 125 trabajadores uno cada año.
- 2.- De 126 a 350 trabajadores dos cada año.
- 3.- De 351 a 500 trabajadores tres cada año.
- 4.- De 501 a 650 trabajadores cuatro cada año
- 5.- De 651 a 1000 trabajadores cinco cada año
- 6.- De 1000 en adelante seis cada año.

En la inteligencia de 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 pondrá el substituto competente, siempre indispensable este requisito para que se le dé curso.

e).- En caso de desacuerdo sobre 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 precepto establece y además a las siguientes:

1.- Si el obrero retirado trabaja a destajo no se cubrirá hasta que la comisión dicte su resolución arbitral.

2.- Si el obrero retirado trabajaba a jornal, la vacante se cubrirá provisionalmente a reserva - de conocer el fallo de la comisión.

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

4.- En el término de diez días hábiles, a par- tir de la fecha en que cualquiera de las partes so- meta al arbitraje el punto controvertido, deberá - dictarse el fallo que acatarán las partes, poniéndo- lo en ejecución de inmediato.

f).- El trabajador que de acuerdo con esta - cláusula se retire, tendrá derecho a una gratifica- ción de ocho 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 enferme- dad, fuerza mayor, permiso de la empresa o cuando\_ haya substitución de patrón;

h).- No quedan comprendidos en los beneficios de este artículo cuyo retiro no sea voluntario, u\_ obedezca a incapacidad profesional para el traba- - jo. Tampoco quedan comprendidos los trabajadores -

cuyo retiro obedezca a incapacidad no profesional si en la región en que esté ubicada la fábrica respectiva ha sido implantado ya el régimen del Seguro Social. (12).

Desde antes que naciera el Artículo 162 en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como podemos observar en estas cláusulas, ya había preferencia para los trabajadores que se separaban voluntariamente de la empresa, posteriormente veremos como las prestaciones que establece el artículo antes señalado en relación con el quinto transitorio se ven confundidas, ya que criticada por diversas tesis, trabajos y artículos de destacados juristas; la Suprema Corte de Justicia de la Nación favorece en sus resoluciones al trabajador que se separa voluntariamente de la empresa, computándole la antigüedad desde que se establece la relación de trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, - de 1965 a 1967:

En la cláusula 59a.- Al tratar a la renuncia establece: "El trabajador de base que renuncia a -

---

(12).- Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio - para la Industria de Lana en la República - Mexicana, México, D.F., 1949 a 1951.

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.

Cláusula 144a.- El Instituto conviene en otorgar a sus trabajadores, por concepto de antigüedad una gratificación extraordinaria anual que consistirá:

a).- En dos quincenas de sueldo a trabajadores que tengan cinco años de servicios.

b).- En tres quincenas de sueldo, cuando los trabajadores tengan diez años de servicios.

c).- En cinco quincenas de sueldo para los que tengan veinte años de servicios.

Para el sólo efecto del pago de dicha compensación, la antigüedad se computará a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto en forma ininterrumpida"(13)

---

(13).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México, D. F., 1965 a 1967, pág. 50 y 105.

De lo que concluimos, en las cláusulas antes mencionadas se tiende a la protección del trabajador de base que se retira voluntariamente y se observa que contienen prestaciones que más tarde fueron incluidas en la Ley Federal del Trabajo de - - 1970, concretamente en su Artículo 162 el cual protege a todo trabajador de planta.

1.- EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Precepto que nace a partir de 1970, de la forma siguiente:

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

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

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

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

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

a).- Si el número de trabajadores que se reti re dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la em-

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

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

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

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

Este artículo comienza diciendo: "Los trabajadores de planta".

Por lo cual analizamos la palabra trabajador y lo que se entiende por trabajador de planta:

La misma Ley Laboral nos define lo que se entiende por trabajador en su Artículo 8o, y dice:

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

Del Artículo Octavo mencionado, se desprende que se refiere a todo tipo de trabajador sin mencionar alguno en especial. Pero nuestra Ley Laboral nos dice que para la aplicación de la prima de antigüedad, ésta corresponde exclusivamente a los trabajadores de planta, aclarando que esta especificación ampara a los trabajadores de confianza siempre y cuando sean de planta, según se desprende de lo preceptuado por el Artículo 182 de la misma Ley Laboral, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo ya que deben de imperar las normas que más los favorezcan, teniendo en su caso derecho a la prima de antigüedad.

Señala Mario De la Cueva:

"En una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca - - - 2903/36/1a; 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos trabajo 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 es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniforme de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en período de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, de compostura 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.

Al respecto agrega Mario De La Cueva:

Partiendo de las ideas de la ejecutoria transcrita y con apoyo de los precedentes de la Junta 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

y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría 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 cuya falta provocaría la paralización o la muerte;

c).- Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas".(14).

La Ley Federal del Trabajo vigente así como la anterior, no establecen un concepto de trabajador de planta, ya que ambas leyes si 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 a la práctica.

---

(14).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S. A., México, D.F. 1980, Pág. 225 y 226 Sexta Edición, Tomo I.

De lo anterior concluimos que trabajador de planta es la persona que presta sus servicios de una manera permanente, normal y necesaria a un patrón. Teniendo por lo tanto los mismos derechos a la prima de antigüedad, los trabajadores de planta y los de confianza siempre y cuando sean de planta, más no así los trabajadores eventuales.

Siguiendo el análisis del Artículo 162, éste continúa diciendo "tienen derecho a una prima de antigüedad".

Por lo que respecta a la palabra "prima" entendemos que es una cantidad que se paga como regalo o indemnizaciones en ciertos casos.

En lo que se refiere a la palabra antigüedad, entendemos que ésta es el tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador obtiene el empleo.

Siguiendo el análisis del artículo 162 su fracción primera dice:

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

De lo anterior se desprende que la Ley señala la cantidad consistente al importe de doce días de salario pro cada año de prestación de servicio, la cual deberá ser pagada desde el momento en que el

trabajador sea separado del trabajo, o en su caso por fallecimiento. Por ejemplo si el trabajador ha prestado su servicio al patrón durante veinte años la prima que le corresponde será de doscientos cuarenta días de salario.

Ahora bien, por lo que respecta a la fecha que se debe de tomar en cuenta para hacer el pago de la prima de antigüedad, el Maestro Francisco Ramírez Fonseca nos dice:

"La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, lo que equivale a decir que los doce días por año deben contarse a partir de la fecha de ingreso; por otro lado, al establecerlo así no es retroactivo de por sí; y aunque lo fuera no sería inconstitucional, pues no debemos olvidar que en tanto el artículo 14 de la Constitución de 1857 consagraba la garantía de irretroactividad como un derecho público subjetivo oponible al Poder Legislativo a través de la fórmula no podrán expedirse leyes retroactivas, la Constitución vigente, en igual numeral, consagra la garantía como oponible al Poder Público encargado en aplicar la Ley cuando establece que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna". (15).

(15).-Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, D.F. 1981, pág. 62, Cuarta Edición.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores comenta al respecto lo siguiente:

"El pago de dicha prima empieza a correr, indudablemente, a partir de la vigencia de la ley, o sea el primero 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 patrones que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por tal motivo tuvieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, por que no tenían dichos patrones constituidas las reservas respectivas para cubrir dicha prima en virtud de que no existía dicha obligación legal". (16).

De lo anterior expuesto, concluimos que para hacerse el pago de la prima de antigüedad, se tomará como base la fecha en que el trabajador ingresó a la empresa, ya que la obligación del patrón surge en el momento en que la ley se expide, así vemos que el Artículo 162 vino a tener vigencia el primero de mayo de 1970, fecha que se tomará de base para regular la prestación específica a que se refiere dicho artículo.

(16).- Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, D.F., 1972, pág. 336.

Las leyes laborales son de tracto sucesivo y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras.

En su fracción segunda dice:

"II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los Artículos 485 y 486".

El Maestro Mario De La Cueva nos dice: "que para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran el día en que se pague el total de las primas acumuladas. Sin embargo, la ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios, el monto máximo de la prima será de ochenta pesos. En consecuencia, un trabajador que percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reducirá a aquélla, en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción. (17) .

(17). - De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., 1980, pág. 412 y 413, México, D. F. Sexta Edición, Tomo I.

Concluimos en cuanto al problema del pago de las indemnizaciones, las cuales en ningún momento podrán ser inferiores al salario mínimo, tomando como base el salario diario que perciba cada trabajador.

En su fracción tercera dice:

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

De acuerdo a esta fracción se pagará la prima de antigüedad en los siguientes casos:

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

b).- A los que se separen por causa justificada de su empleo;

c).- A los trabajadores que sean separados de su empleo por el patrón justificada o injustificadamente.

En lo que se refiere a la separación voluntaria del empleo, el trabajador debe tener como mínimo una antigüedad de quince años de servicios por

lo menos, para así tener derecho a la mencionada prima de antigüedad.

Respecto a los trabajadores que se separen por causa justificada de su empleo, debemos de entender por justificación el hecho que tiene razón de ser y justifica la conducta del individuo.

Para que los trabajadores se separen por causa justificada, se debe estar a lo dispuesto por el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal

manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

Por lo que concluimos que en la fracción III, del Artículo 162, párrafo primero y segundo impera

la voluntad del trabajador; no así dicha voluntad en el párrafo tercero en la que surge el despido, independientemente de la justificación o injustificación del mismo.

Las causas por las que el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él son:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin per-

miso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador unapena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes

tes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". (18).

Cuando la rescisión es justificada:

a).- El patrón no incurre en responsabilidad alguna.

b).- El trabajador solamente tiene derecho a las prestaciones insolutas y éstas son:

1. - Salarios devengados.
2. - Vacaciones proporcionales.
3. - Aguinaldo proporcional.
4. - Reparto de utilidades.
5. - Prima de antigüedad.

Cuando la rescisión es injustificada:

A. - El patrón incurre en responsabilidad alguna.

b).- El trabajador tiene dos opciones.

(18).- Artículo 47, Ley Federal del Trabajo.

1.- Reinstalación, o

2.- La indemnización que consiste en el importe de tres meses de salario más salarios vencidos, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidad y la prima de antigüedad.

De lo que se desprende que la prima de antigüedad y la reinstalación no son compatibles. Ya que para tener derecho a la prima de antigüedad, es requisito indispensable que el trabajador esté separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve al trabajo por reinstalación, no tendrá derecho a percibir el pago por concepto de prima de antigüedad.

Siguiendo el análisis del Artículo 162, su fracción cuarta dice:

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

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

Esta disposición fue creada con el fin de que la empresa en un momento dado, no se vea en la situación de cubrir las indemnizaciones por pago de prima a un gran número de trabajadores que solicitaran su retiro, causándole un gran detrimento en su economía por lo tanto la ley le señala ciertas reglas para el cumplimiento de dicha obligación.

Continuando con el análisis del Artículo 162 su fracción quinta establece:

"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

Dichas personas son:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una capacidad de 50% o más, y los hijos menores de

dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

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

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

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

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".(19).

Esta fracción señala a las personas a quien -

se les deberá pagar la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador, consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados - - cualquiera que haya sido su antigüedad.

Por último analizaremos la fracción sexta del Artículo 162 que dice:

"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".

Esta fracción es muy clara al decir que se cubrirá la prima de antigüedad a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

Esta fracción, según el Maestro Mario De La Cueva, encontró una ratificación expresa en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 31 de agosto de 1971, cuyas cláusulas 23, 35 y 147 disponen que en los casos de separación voluntaria o de muerte, se pagará la prima a que se refiere el Art. 162 de la Ley. Estas cláusulas poseen una importancia máxima, pues confirman la tesis de que la antigüedad de los trabajadores para el pago de la prima se computa a partir de la fe--

cha de ingreso a la empresa. (20).

El Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana de 1977, en sus cláusulas 23, 25 y 147 tratándose de separación voluntaria y de muerte, la prima de antigüedad consistirá en quince días de salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido de que por fracciones mayores de seis meses se pagarán quince días y por fracciones menores de seis meses siete y medio días. (21).

De las anteriores cláusulas mencionadas en el Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se desprende claramente que se aumenta el número de días por concepto del pago de la prima de antigüedad, consistente en quince días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, lo cual es una consecuencia de la naturaleza jurídica de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que pueden establecer prestaciones superiores a los mínimos previstos por la ley.

(20).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1980, Pág. 417, Sexta Edición, Tomo I.

(21).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1977.

2.- EN EL ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Después de haber analizado el Artículo 162 es idóneo y necesario hacer el análisis del Artículo 5o. Transitorio.

El Diccionario Rancés nos define la palabra transitorio: "Pasajero, temporal, poco duradero. - Caduco, percedero, fugaz". (22).

La Ley no define la palabra transitorio, pero de acuerdo con esta definición se entiende que lo transitorio es algo que pasa, que lo hace temporal, etc.

A continuación transcribimos el Artículo 5o. transitorio:

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

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la -

(22). - Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Rancés Atilano, Editorial Ramón Sopena, S.A., España, 1966, pág. 731.

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".

La base para calcular el salario que corres--

ponde al pago de la prima de antigüedad se encuentra preceptuado en los Artículos 485 y 486 de la ley vigente.

Las tres primeras fracciones del Artículo transitorio determinan los diferentes lapsos de antigüedad que se requieren para poder percibir la prima que otorga dicho artículo, durante los primeros años de vigencia.

El Maestro Mario De La Cueva comenta que tratándose de retiro voluntario:

Las fracciones primera, segunda y tercera son restrictivas del derecho de los trabajadores: los que tengan una antigüedad menor de diez años, dice la fracción primera, que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor la Ley, tendrán únicamente derecho a que les paguen doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a veinticuatro días de salario; y los que tengan más de veinte años que se separen dentro de los tres años siguientes al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a treinta y seis días de salario. Después de estas restricciones, la fracción cuarta expresa que "transcurridos los términos a que se refiere las fracciones anteriores, se esta-

rá a lo dispuesto en el Artículo 162", esto es, -  
los trabajadores que se separen, de conformidad -  
con las fracciones primera, segunda y tercera, - -  
transcurridos, uno, dos o tres años, tendrán dere-  
cho a que se les pague la prima, según su antigüe-  
dad total, porque este es el principio que consigna  
el Artículo 162, al que se remite el transito-  
rio. (23).

La fracción quinta se refiere a los trabajado-  
res que son separados o que se separan de su traba-  
jo 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 correspondan por los años que hubiesen transcu-  
rrido a partir de la fecha en que entre en vigor -  
esta ley.

Respecto a esta fracción quinta el Maestro Ma-  
rio De La Cueva comenta:

Que la fracción quinta se compone de dos pá-  
rrafos:

"a).- En el primero se declara que los trabaja

(23).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano  
Del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F.,  
1980, pág. 414, Sexta Edición, Tomo I.

dores que sean separados o se separen del trabajo dentro del año siguiente al primero de mayo de 1970, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

b).- La segunda frase cercenó cruelmente el significado de la prima, al disponer que "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".

Un párrafo confuso del Dictamen de la Cámara de Diputados sobre el Artículo Quinto Transitorio, ha sido utilizado para desconocer los textos expresos del precepto:

Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo pueden considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.

Las palabras de este párrafo del Dictamen de la Cámara de Diputados pueden únicamente usarse pa

ra las situaciones que se presenten en los casos - de despido o de separación por causa imputable al patrono, porque coinciden con las palabras usadas en la fracción quinta: "Los trabajadores 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". Pero no pueden extenderse a la de retiro voluntario, por las razones siguientes: primeramente, porque después - de los estudios de Geny y de Bonnacase en Francia y de las enseñanzas de la Escuela Histórica y de - la Escuela del Derecho Libre en Alemania, el mito de la voluntad del legislador, cuya finalidad era mantener la estaticidad del derecho civil, está enterrado en el panteón de las cosas olvidadas por - falsas. En segundo lugar, porque aun en la era de aquel mito, el juez no podía resolver contra la letra o disposición expresa de las leyes, quiere decir, las palabras de un dictamen, tanto más si fué de una comisión de uno de los miembros del poder - legislativo, no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa, como lo es la fracción - cuarta, que remite a la antigüedad en la empresa. Y finalmente, porque aquel mito quedó descartado en la Ley nueva, cuyo Artículo 18 señala como guía interpretativa las finalidades del derecho del trabajo

jo, resumidas en la idea de la justicia social"(24)

Concluimos por lo que se refiere al pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, este debe hacerse por los años transcurridos a partir de la fecha de ingreso del trabajador, aunque ésta sea anterior a 1970.

Tratándose de los trabajadores que son separados o que se separen por causa justificada, el pago de dicha prima se computará a partir de la fecha en que entró en vigor esta ley o sea el 10. de mayo de 1970. Ya que así lo dispone el Artículo 50. transitorio en su fracción V donde se hace mención que los trabajadores tendrán derecho a la prima que le corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.

(24).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1980, págs. 414 y 415, Sexta Edición, Tomo I.

## CAPITULO TERCERO

### CRITERIOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

- 1.- EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD.
  - a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.
  - b).- LA JURISPRUDENCIA.
  - c).- OPINION PERSONAL.
  
- 2.- APLICACION EN LOS CASOS DE RENUNCIA.
  - a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.
  - b).- LA JURISPRUDENCIA.
  - c).- OPINION PERSONAL.
  
- 3.- APLICACION EN LOS CASOS DE MUERTE.
  - a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.
  - b).- LA JURISPRUDENCIA.
  - c).- OPINION PERSONAL.
  
- 4.- APLICACION EN LOS CASOS DE DESPIDO.
  - a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.
  - b).- LA JURISPRUDENCIA.
  - c).- OPINION PERSONAL.
  
- 5.- APLICACION EN LOS CASOS DE JUBILACION.
  - a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.
  - b).- LA JURISPRUDENCIA.
  - c).- OPINION PERSONAL.

### CAPITULO TERCERO

#### CRITERIOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La interpretación de la Ley ha dado motivo de controversia entre los cuales se encuentran: El cómputo de la antigüedad, aplicación en los casos de renuncia, en los casos de muerte, en los casos de despido y en los casos de jubilación.

#### 1.- EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDDAD.

Esto se refiere a la fecha a partir de la cual debe computarse la antigüedad de cada trabajador.

##### a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.

Según el Maestro Ernesto Krotoschin, la antigüedad en el servicio se computa de modo objetivo. Se consideran los años de trabajo efectivamente cumplidos en una misma empresa, sin tener en cuenta los diversos cargos desempeñados ni la circunstancia de que el establecimiento haya cambiado de dueño. (25).

(25).- Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1968, pág. 530, Segunda Edición.

Según el Maestro Guillermo Cabanellas dice: - "Normalmente, la antigüedad se calcula desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios al empresario, pero hay ciertos casos en que no se tiene en cuenta la iniciación de las tareas, sino el momento en que el contrato -por así decirlo- se estabiliza, tal sería el caso de los trabajadores contratados a prueba y el de los aprendices..."(26)

Según el Maestro Ramón Bayod Serrat, que el cómputo de la antigüedad ofrece distintas variantes, que arrancan de estas dos formas posibles:

"1.- Contar solo el período de tiempo servido en cada categoría dentro de la misma empresa, con pérdida de los aumentos acumulados en ella -bienios-, trienios, quinquenios, etc., al ascender a otra superior; o bien,

2.- Computar al trabajador la totalidad del tiempo de permanencia en la empresa, aún cuando haya pasado por distintas categorías profesionales."(27).

(26).- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 819 Tomo I.

(27).- Diccionario Laboral, Bayod Serrat Ramón, Editorial Reus, S.A., Madrid, 1968, pág. 28

En el Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, se hace mención en la cláusula 144 en su penúltimo párrafo: que para el solo efecto del pago de dicha compensación, la antigüedad se computará a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al Instituto en forma ininterrumpida. (28).

Según el Maestro Mario De La Cueva menciona: "la antigüedad de los trabajadores para el pago de la prima se computará a partir de la fecha de ingreso a la empresa". (29).

Según el Maestro Baltasar Cavazos Flores comenta lo siguiente:

"El pago de dicha prima empieza a correr, indudablemente, a partir de la vigencia de la Ley, o sea el primero 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 patro-

---

(28).- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, D. F. - 1965 a 1967.

(29).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1980, Sexta Edición, pág. 417, Tomo I.

nes que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por tal motivo tuvieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, porque no tenían dichos patrones constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas en virtud de que no existía dicha obligación legal.

El Maestro Cavazos sigue comentando que el Dictamen de Primera Lectura de la Iniciativa de la Ley, ante la Cámara de Diputados, el 30 de octubre de 1969, al hablarse del artículo quinto transitorio textualmente se expresa lo siguiente: "La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley".

Por otra parte, el último párrafo de la fracción quinta del citado artículo quinto transitorio a la letra dice: "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".

Y concluye que para los efectos del cómputo se toma en cuenta la antigüedad desde la fecha en que el trabajador inició sus servicios en la empre

sa. Ejemplo: un trabajador empezó a trabajar en una empresa en 1960. En el año de 1975 se puede retirar voluntariamente, porque ya cumplió quince años de servicios, pero sólo tendrá derecho a que se le paguen cinco años de servicios, es decir, el pago se hace a partir de 1970".(30).

b).- LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado los siguientes criterios respecto al cómputo de la antigüedad.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, 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, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor a quince 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 -

(30).- Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, D.F., 1972, pág. 336 y 337.

el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción cuarta del Artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento". (31).

Amparo directo 3901/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 23 de enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 4807/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 7 de febrero de 1975.- 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 5111/74.- Textiles Monterrey, S.A.- 17 de febrero de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 5263/74.- Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A.- 17 de febrero de 1975.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 4806/74.- Textiles Monterrey, S.A.- 20 de marzo de 1975.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

c).- OPINION PERSONAL.

Tratándose del cómputo de la antigüedad por separación voluntaria de un trabajador de planta -

(31).- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 123 y 124.

con antigüedad mayor a quince años, concluimos de\_ que se debe computar la antigüedad del trabajador\_ a partir de la fecha que empieza a prestar sus ser\_ vicios a la empresa. Por que una vez transcurri-- dos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, debe estar se a lo dispuesto por el Artículo 162 de nuestro - Código Laboral, y, en consecuencia, debe computar- se la antigüedad total del trabajador aunque esta\_ sea anterior a 1970, ya que este es el principio - que consigna el Artículo 162, por remisión enuncia\_ da en la fracción IV del Artículo 5o. transitorio.

## 2.- APLICACION EN LOS CASOS DE RENUNCIA.

Toda separación voluntaria del trabajo equivale a renuncia, sin que se precise causa justificada. De esta manera el trabajador manifiesta su deseo de dar por terminado la relación contractual.

La fracción III del Artículo 162, nos hace referencia al pago de la prima de antigüedad por causa de separación voluntaria del trabajador, siempre y cuando haya cumplido quince años de servicios a la empresa por lo menos.

### a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.

Según el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta lo siguiente:

Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separa voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de quince años de servicios y sea trabajador de planta.

Ahora bien, es necesario aclarar que las fracciones I, II y III del Artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970 han dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que tal precepto fija. En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad, -

computado desde la fecha en que realmente princi-  
pió a prestar sus servicios a su patrón, tendrá de  
recho a que se le paguen en concepto de prima de -  
antigüedad doce días de salarios por cada año de -  
servicio cumplido, cuando se separe voluntariamen-  
te de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación, -  
etc., independientemente de cualquier otra presta-  
ción que le corresponda conforme a la ley y a su -  
contrato. (32).

Según el Maestro Francisco Ramírez Fonseca di  
ce: En los casos de retiro voluntario de los trabaja  
dores se estableció una modalidad consistente en  
que la prima sólo se pagará si el trabajador se re  
tira después de quince años de servicios. El cual -  
afirma que la antigüedad requerida es de quince -  
años de servicios en caso de renuncia. (33).

#### b).- LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha ha  
adoptado los siguientes criterios respecto a los -

(32).- Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma -  
P rocesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y  
Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1981, pág. 107, 45a. Edición.

(33).- Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigi  
güedad, Publicaciones Administrativas y Conta  
bles, S.A., México, 1981, pág. 54. 4a. -  
Edición.

casos de renuncia.

Respecto a los casos de renuncia, mencionamos que ya quedó debidamente explicado en páginas anteriores.

c).- OPINION PERSONAL.

Tratándose de la aplicación de la prima de antigüedad, en los casos de renuncia de acuerdo con el Artículo 162 fracción III, párrafo primero de la Ley Laboral vigente, concluimos que el trabajador tendrá derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados a la empresa, computándose a partir de la fecha de ingreso. Por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del Artículo 5o. transitorio al 162 de nuestra Ley Laboral, ya que esta computa la antigüedad total del trabajador.

### 3.- APLICACION EN LOS CASOS DE MUERTE.

Tratándose de la prima de antigüedad en los casos de muerte del trabajador, ésta se pagará a las personas que señala el Artículo 501 de la Ley Laboral vigente.

#### a).- LOS CRITERIOS TEORICOS.

Según el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta lo siguiente:

"En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague, 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, ya que en el caso en cuestión no es aplicable el Artículo 50. transitorio, lo que viene a confirmar que en materia social las leyes pueden llegar incluso a ser retroactivas, sin que esto sea violatorio de la Constitución".(34).

Al respecto comentamos de que no tiene razón

---

(34).- Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma Procesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, pág. 108, 45a. Edición.

el maestro, no hay retroactividad ya que las Leyes Laborales son de tracto sucesivo esto es, de aplicación inmediata, lo que significa que deben de aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Según el Maestro Mario De La Cueva dice entre las hipótesis de pago de la prima de antigüedad: "a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa". (35).

b).- LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado los siguientes criterios respecto de los casos de muerte del trabajador.

(139)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si la

(35).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1980, pág. 413, Tomo I.

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 2134/74.- Compañía Azucarera del Río Guayalejo, S. A.- 21 de febrero de 1974. - 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 2759/73.- Minera San Francisco del Oro, S. A., de C.V.- 15 de abril de 1974. 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 5991/73.- Minera San Francisco del Oro, S. A. de C.V.- 6 de mayo de 1974.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 5733/74.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 13 de junio de 1974.- Unanimidad

de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Amparo directo 587473.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 13 de junio de 1974.- Unanimidad - de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.(36).

(144)

PRIMA DE ANTIGUEDAD 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 esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el Artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual, fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 51, pág. 39.- Amparo directo 2405/72.  
María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas.- 5 votos.

Volumen 52, pág. 57.- Amparo directo 5451/72.  
Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

(36).- Jurisprudencia Laboral 1917.-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 137 y 138.

Volumen 54, pág. 81.- Amparo directo 4227/71.  
Ingenio El Potrero, S.A.- 5 votos.

Volumen 54, pág. 81.- Amparo directo 2664/72.  
Edelmira Cohello Vda. de García.- 5 votos.

Volumen 54, pág. 81.- Amparo directo 1858/72.  
Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.(37).

c).- OPINION PERSONAL.

Tratándose de la prima de antigüedad en aplicación de los casos de muerte, el Artículo 162 - - fracción V del precepto Laboral vigente, consagra el derecho a que tienen los trabajadores de planta a una prima de antigüedad, y que ésta sea pagada a sus beneficiarios en el orden que establece el Artículo 501 de la Ley Laboral y éste es:

- 1.- El cónyuge supérstite.
- 2.- Los hijos menores de 16 años.
- 3.- Los mayores de 16 años.
- 4.- Los ascendentes.
- 5.- La concubina
- 6.- La mujer con la que tuvo hijos.

(37).- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema - Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 142 y 143.

7.- Las personas que dependían económicamente del trabajador.

8.- El Instituto Mexicano del Seguro Social.- Este derecho se integra con el sólo transcurso del tiempo en relación de la fecha de ingreso a la - - muerte del trabajador, la antigüedad se computará\_ a partir de la fecha de ingreso del trabajador que fallece, no se requiere el requisito de 15 años de antigüedad.

#### 4.- APLICACION EN LOS CASOS DE DESPIDO.

La Ley hace mención que el trabajador tiene derecho a percibir la prima de antigüedad en los casos de despido, ya que está contenida en el Artículo 162 fracción III, en su parte última cuando dice: "a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".

##### a).- LOS CRITERIOS TEORICOS

Según el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta lo siguiente:

Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de doce días de salarios por cada año de servicios prestados.

Tratándose de despido justificado o injustificado, existe una notoria antinomia entre las fracciones V del Artículo 50. transitorio y las fracciones I y III, del Artículo 162 de la Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el

sentido de que prevalezca la disposición más favorable al trabajador conforme al Artículo 123 Constitucional y el Artículo 18 de la Ley, y la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del Artículo 162, porque ésta define la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios a la empresa, en tanto que la fracción V del Artículo 5o. transitorio, lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, lo cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se derivó de la vigencia de una Ley sino de la prestación de servicios. (38).

Según el Maestro Mario De La Cueva comenta:

Que un párrafo confuso del dictamen de la Cámara de Diputados sobre el Artículo quinto transitorio, ha sido utilizado para desconocer los textos expresos del precepto:

"Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad sólo puede considerarse la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera

(38).- Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma - Procesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pág. 107 y 108, 45a. Edición.

considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, si se de a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación".

Las palabras de este párrafo del Dictámen de la Cámara de Diputados pueden únicamente usarse para las situaciones que se presenten, para los casos de despido o de separación por causa imputable al patrón, porque coincide con las palabras usadas en la fracción quinta: "los trabajadores tendrán derecho a la prima que les correspondan por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".(39).

b).- LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado los siguientes criterios respecto a los casos de despido.

---

(39).- De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D.F., 1980, pág. 415, Sexta Edición, Tomo I.

(129)

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.- Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la - - fracción V del Artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de Mayo de Mil novecientos Setenta hasta la fecha de la separación justificada; siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo directo 5556/79.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de febrero de 1980.- 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vegas Sánchez.

Amparo directo 6837/78.- Industrial Minera de México, S. A. Planta San Luis.- 5 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo directo 2068/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 27 de agosto de 1979.- 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamaño.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 358/79.- Almacenes Nacionales de Depósito, S.A.- 18 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo 6556/77.- Juan Mercado Jaramillo.- 27 de noviembre de 1978.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Salvador Tejada Cerda.(40).

(134)

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISION JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA. Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, el Trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordena

(40.- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 127 y 128.

miento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo directo 1230/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 13 de julio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo directo 1709/80.- Luis Carranza Martínez.- 8 de septiembre de 1980.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 6505/79.- Industria de Abastos.- 3 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 6837/78.- Industria Minera de México, S.A. Planta San Luis.- 5 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán. (41).

41).- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 132 y 133.

(127)

PRIMA DE ANTIGUEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA. Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75 y - - - 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El Tenor Literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: ANTIGUEDAD - PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE - QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del Artículo 162 de la Ley Federal - del Trabajo, establece que los años de servicios - del trabajador, en caso de retiro voluntario, de- - ben ser más de quince para tener derecho al pago - de la prima de antigüedad, pero tal requisito no - es exigible en los casos en que el trabajador se - le rescinda su contrato de trabajo, con justifica- - ción o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del Artículo 162, fracción - - III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la con

clusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El Artículo 162; fracción III, de la Ley de la Materia, dispone: La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre - que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos". Esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad, no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta tesis, en los términos en que se publicó y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del Artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: - "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO PARA EL PAGO DE LA. 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, debe ser por lo menos - 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador rescinda su contrato de

trabajo, con justificación o sin ella, y por los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Amparo directo.- 6473/78.- Comisión de Fomento Minero.- 12 de febrero de 1979.- 5 votos.- María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solis.

Amparo directo.- 677/79.- Rodolfo Sánchez Castán.- 4 de abril de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solis.

Amparo directo.- 6043/78.- Comisión de Fomento Minero.- 18 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 685/79.- Constantino Hernández Raymundo.- 6 de junio de 1979.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo.- 1110/79.- Comisión de Fomento Minero.- 20 de junio de 1979.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario:

F. Javier Mijanjo Navarro. (42).

c). - OPINION PERSONAL.

Tratándose de la prima de antigüedad en aplicación del despido, el trabajador tiene derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta, hasta la fecha de la separación. Por que según la fracción V del Artículo 5o. transitorio la prima de antigüedad, debe computarse a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley.

---

(42). - Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 124, 125 y 126.

## 5.- APLICACION EN LOS CASOS DE JUBILACION.

La jubilación es una prestación remunerativa\_ que se concede al trabajador que es relevado de su cargo, dicha prestación se le otorga periódicamente, después de haberlo prestado en un cierto número de años.

### a).- LOS CRITERIOS TEORICOS

Según el Maestro Néstor De Buen comenta lo si guiente:

Que la prima de antigüedad es una prestación\_ específica y no genérica, esto es, que sólo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la Ley se refiere y no en todos los casos de terminación de\_ la relación laboral, ni en el de jubilación. Se en tienda o no que constituye un caso de terminación. Así no se genera, en nuestro concepto, cuando la - relación concluye por un riesgo de trabajo que incapacite permanentemente, al trabajador, ni en los casos de aplicación de la cláusula de exclusión ni por supuesto en la jubilación ya que ésta no puede equiparse a una renuncia.(43).

(43).- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., México, D. F., 1976, pág.275, primera edición Tomo II.

Según el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta lo siguiente:

"En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad, computados desde la fecha en que realmente principió a prestar sus servicios a su patrón, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad 12 días de salarios por cada año de servicio cumplido, cuando se separe voluntariamente de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación, etc., independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la Ley y a su contrato". (44).

b).- LA JURISPRUDENCIA.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado los siguientes criterios respecto a la jubilación.

(102)

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El hecho que un trabajador sea jubilado por -

(44).- Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma Procesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, pág. 107, 45a. Edición.

la empresa, por haber cumplido los presupuestos - que para tal hecho señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servi- - cios a la empresa y por otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose - así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemen- - te, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la mate- - ria, tienen su origen en la continuidad de los ser- vicios prestados por el trabajador durante determi- nado lapso, lo cierto es, que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los Sindicatos - han obtenido en los Pactos Colectivos, en cambio - la prima de antigüedad es una prestación de carác- ter general para todos los trabajadores, creada - bajo el amparo de la Ley Laboral vigente la cual es de orden público que el Artículo 162 fracción VI, - literalmente prevé "La prima de antigüedad a que - se refiere este artículo se cubrirá a los trabaja- dores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Amparo directo 2688/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 10 de septiembre de 1976.- 5 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo.- 552/76.- Comisión Federal de Electricidad.- 16 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Andrés Cruz Martínez.

Amparo directo 70/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 28 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Roberto Gómez Arguello.

Amparo directo 2312/76.- Marcelino Porras Orta.- 23 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Amparo directo 1978/76.- Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S.A., de C.V.- 25 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solis.(45).

PRIMA DE ANTIGUEDAD Y PENSION POR JUBILACION

(45).- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pág. 93 y 94.

SON DE DISTINTA NATURALEZA JURIDICA.- El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prima de antigüedad, recogió la práctica seguida en diversos contratos colectivos, en reconocimiento a la permanencia en el trabajo, y su fundamento es distinto al de las prestaciones de la Seguridad Social, pues éstas tienen su origen en los riesgos a que el hombre está expuesto, de carácter natural, como la vejez, la muerte y la invalidez, o los relacionados con el trabajo. La prima de antigüedad, en cambio, es una prestación derivada del solo hecho del trabajo y de acuerdo al tiempo de permanencia en el mismo, sin intervenir o considerar la posibilidad de riesgos. Las prestaciones cuestionadas son asimismo diferenciables, cuando la jubilación emana de las estipulaciones contractuales y la prima de antigüedad de la Ley; la primera no es predeterminable en su cuantía total y la segunda sí; aquélla se otorga cumplidos los años de labores pactados en el contrato y para ésta el factor tiempo sólo se considera para los casos de separación voluntaria, estableciéndose la antigüedad mínima de quince años; la jubilación presupone una separación voluntaria, mientras que la prima de antigüedad se cubre aun en caso de despido; la prima representa una mayor seguridad económica en el futuro del trabajador que por razones naturales ha visto disminuidas sus capacidades, y

la segunda una recompensa a la continuidad en el trabajo desempeñado en el pasado.

Amparo directo 5546/79.- Nacional Monte de Piedad.- 30 de abril de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

Precedentes:

Amparo directo 7728/79.- Compañía Industrial Minera México, S.A., Planta Nueva Rosita. 25 de abril de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: H. Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 1254/79.- Fábrica de Papel Loreto y Peña Pobre, S.A., 27 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmo-rán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Véase:

Tesis de Jurisprudencia en el Informe de 1976, Cuarta Sala, pág. 5.(46).

(46).- Tesis Sustentada por la Cuarta Sala (Laboral), Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, pág. 68.

## c).- OPINION PERSONAL.

Tratándose de la prima de antigüedad en aplicación de la jubilación, mencionamos que esta prestación es una conquista de los trabajadores obtenidos a través de los sindicatos, la cual no se hace extensiva a todos los trabajadores en general. En tanto que la prima de antigüedad es un derecho consagrado por la ley laboral vigente a todo trabajador en general, siempre y cuando sean de planta. por lo que concluimos y nos adherimos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de considerar a la jubilación como una especie del género retiro voluntario, por lo cual si cabe que se pague la prima de antigüedad.

## CONCLUSIONES.

- 1.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931, los beneficios a que se hacían acreedores los trabajadores relacionado a su antigüedad eran casi nulos, los cuales quedaban desprotegidos y - sin ninguna ventaja sobre el patrón, ya que - carecían de recompensa alguna por los servicios prestados a la empresa durante el tiempo que permanecían en ella.
- 2.- La Ley de 1970 reconoce la antigüedad como un derecho propio, con una sustantividad propia, es factor clave para otros derechos como son: los derechos de preferencia, los de ascensos, los de vacaciones, fijación de las indemnizaciones, retiro justificado, la estabilidad en el empleo y el derecho de la prima de antigüedad que es la expresión más clara de la antigüedad por el transcurso del tiempo.
- 3.- En algunos Contratos Colectivos de Trabajo como el celebrado entre Petróleos Mexicanos y - el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se aumentan los días por concepto del pago de la prima de antigüedad, consistente en quince días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, lo - cual es congruente con la naturaleza de los -

contratos colectivos de trabajo.

- 4.- El cómputo de la antigüedad por separación voluntaria de un trabajador de planta, con antiguedad mayor a quince años, se debe computar a partir de la fecha que empieza a prestar - sus servicios a la empresa. Porque una vez - transcurridos tres años a partir de la fecha - en que entró en vigor la Nueva Ley Federal - del Trabajo, debe estarse a lo dispuesto por - el Artículo 162 de nuestra Ley Laboral, y, en consecuencia, debe computarse la antigüedad - total del trabajador aunque esta sea anterior a 1970, ya que este es el principio que con--signa el Artículo 162, por remisión enunciada en la fracción IV del Artículo 5o. transito--rio.
- 5.- Tratándose de la prima de antigüedad en apli--cación de los casos de muerte, sus beneficia--rios tendrán derecho a que se les pague doce - días de salarios por cada año de servicios - prestados. Este derecho se integra con el só--lo transcurso del tiempo, en relación de la - fecha de ingreso a la muerte del trabajador, - su antigüedad se computará a partir de la fe--cha de ingreso del trabajador que fallece y - no se requiere el requisito de 15 años de antigüedad.

- 6.- En el caso de la prima de antigüedad en aplicación del retiro justificado, el trabajador tiene derecho al pago de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha del retiro. Ya que así lo dispone el Artículo 5o. transitorio en su fracción V, donde se hace mención que los trabajadores tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor esta Ley.
- 7.- En el caso de la prima de antigüedad en aplicación del despido, independientemente de la justificación o injustificación del mismo, el trabajador tiene derecho al pago de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación. Porque según la fracción V del Artículo 5o. transitorio la prima de antigüedad debe computar se a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva Ley.

8.-- Nos adherimos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de considerar a la jubilación como una especie del género retiro voluntario, por lo que sí debe pagarse la prima de antigüedad, con los mismos requisitos que se exigen para el retiro voluntario (15 años de servicios).

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona-España, 1968, Cuarta Edición.
- 2.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Biliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, Tomo I.
- 3.- Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Píctica, Editorial Jus, S.A., México, 1972.
- 4.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Sexta Edición, Tomo I.
- 5.- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, Tomo I.
- 6.- Krotoschin Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1968, Segunda Edición.
- 7.- Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1981, Cuarta Edición.

## FUENTES JURIDICAS

- 8.- Ley Federal del Trabajo, (Tematizada y Sistematizada), Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, México, 1981, Décima Edición.
- 9.- Ley Federal del Trabajo de 1970, (Reforma Procesal de 1980), Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, 45a. Edición.
- 10.- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.
- 11.- Tesis Sustentada por la Cuarta Sala (Laboral) Suprema Corte de Justicia de la Nación, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

## FUENTES CONTRACTUALES.

- 12.- Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de Lana en la República Mexicana, México, 1949 a 1951.

- 13.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México, 1965 a 1967.
- 14.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por - Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, - 1977.

#### OTRAS FUENTES.

- 15.- Diccionario Laboral, Bayot Serrat Ramón, Editorial Reus, S. A., Madrid, 1968.
- 16.- Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano, Editorial Cumbre, S.A., México, 1977, Tomo I.
- 17.- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Rancés Atilano, Editorial Ramón Sopena, S.A., España, 1966.
- 18.- Pequeño Larousse Ilustrado, García-Pelayo y - Gross, Ediciones Larousse, México, 1980.