



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN
FACULTAD DE DERECHO

LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO. SU REGIMEN
LEGAL EN EL DERECHO LABORAL ACTUAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
SALVADOR CLEMENTE BELTRAN SANTANA

DIRECTOR:

LIC. ALFREDO BELTRAN SANTANA

11-0018184



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MARIELA y,

AL TAN ANHELADO FRUTO DE ESTE AMOR.

A ALFREDO Y MARY, CON TODO AMOR.

A ALFREDO CON AGRADECIMIENTO.

A CHABELITA DE ARAGON.

LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO. SU REGIMEN LEGAL EN EL
DERECHO LABORAL ACTUAL.

INTRODUCCION

CAPITULO I

- 1.- La Estabilidad en el empleo como fundamento de la antigüedad.
- 2.- Su cómputo.

CAPITULO II

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

- 1.- Concepto
- 2.- Origen
- 3.- Naturaleza jurídica
- 4.- Casos en que procede su pago y límites del mismo.
- 5.- Requisitos.

CAPITULO III

LA RETROACTIVIDAD Y EL ARTICULO QUINTO
TRANSITORIO

CAPITULO IV

LA ANTIGUEDAD PARA EFECTOS DE INDEMNIZACIONES OBRERAS Y SU PAGO COMO SANCION. "LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO".

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

M-0018184

INTRODUCCION

El tema que ocupa la atención del presente trabajo con carácter de Tesis Profesional con fines recepcionales, ha sido escogido por el que sustenta el mismo, dado el ámbito un tanto oscuro que tradicionalmente ha reinado entorno a la Prima de Antigüedad, desde su legislación en Septiembre de 1970, y habéndome dedicado durante algunos años de mi desarrollo como Pasante al desempeño dentro de asuntos de orden laboral, he podido percibir el carácter por demás interesante de este tema, que ha despertado tantas y tan grandes polémicas.

El propósito de este trabajo, es el de analizar la prestación de la Prima de Antigüedad, como prestación a favor del trabajador, nacida a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo, estableciendo asimismo una clara diferenciación entre ésta, y algunas otras prestaciones relativas a la antigüedad del trabajador en el desempeño de sus funciones, y que por referirse al mismo aspecto de antigüedad, suelen ser confundidas con la prestación que ocupará centralmente nuestra atención.

Sin embargo el Derecho del Trabajo una de las nuevas ramas jurídicas de nuestro tiempo, ha tenido una acelerada

evolución, resultante de las profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que día a día van modificando paulatinamente la sociedad, hasta llegar a formar un conjunto armónico y coherente de normas, contenidas en nuestra actual Nueva Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que, tradicionalmente la clase trabajadora ha sido explotada y reprimida por los patrones, según nos lo ha dictado cotidianamente nuestra historia. De ahí que, en nuestro nuevo ordenamiento laboral, un espíritu de protección al trabajador, el cual es contemplado como el débil o el desprotegido, y precisamente es ésta la intención de haber establecido en la propia ley la prestación denominada Prima de Antigüedad, y también de ahí, que haya surgido en el que sustenta este trabajo, la inquietud por desarrollar este tema.

LA ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO. SU REGIMEN LABORAL EN EL DERECHO
LABORAL ACTUAL.

C A P I T U L O I

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO FUNDAMENTO DE LA
ANTIGUEDAD.

1).- *Concepto de Antigüedad.*- Para poder emitir un juicio acerca de la antigüedad, será una condición absolutamente necesaria el analizar el concepto de estabilidad en el empleo, aunque sea de una manera muy breve, ya que ambas figuras están estrechamente vinculadas, como se podrá apreciar en el desarrollo del presente capítulo.

Al hacer referencia a la estabilidad en el trabajo, el maestro Mario de la Cueva afirma que "La estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de la obligación del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposibles su continuación" (1); de igual manera, señala que "significa

(1) Mario de la Cueva "El Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, México 1974, Pág. 216

la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato" (2) y "es un derecho de cada trabajador a permanecer en su - trabajo" ,.. y "la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo" (3)

Tomando en consideración otra opinión, diremos -- que el Dr. Hugo Italo Morales, afirma que la estabilidad es -- "...un derecho que se concede a los asalariados, el cual se -- traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan -- las condiciones iniciales en que se produjo la prestación -- del servicio, y se cumplan las obligaciones adquiridas en el -- contrato" (4)

Por su parte, Mario L. Deveali, manifiesta que -- "la estabilidad consiste en el derecho del empleado de con-- servar el puesto durante toda su vida laboral; no pudiendo -- ser declarado cesante antes de dicho momento, sino en virtud -- de las causas taxativamente determinadas" (5)

(2) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1974, Pág. 404

(3) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1974, Pág. 217

(4) Hugo Italo Morales. "La Estabilidad en el Trabajo" Rev. Mexicana del Trabajo No. 1 T XVI, México 1969 Pág. 17

(5) Mario L. Deveali. Lineamientos de Derecho del Trabajo. 2a. Ed. Argentina, S.R.L., B. Aires 1953, Pág. 265

De la exposición de los anteriores conceptos, se infiere que la esencia virtual de todos ellos es coincidente, ya que se afirma que la estabilidad en el trabajo es el derecho de todo trabajador de permanecer en su empleo mientras no exista alguna causa previamente establecido por la Ley, que faculte al patrón a rescindir la relación de trabajo que prevalecía, o se actualice algún hecho que impida -- por su propia naturaleza, la continuación de la relación la boral.

Sin embargo, conviene hacer notar que la estabilidad en el trabajo, no solamente constituye un derecho, como hasta ahora hemos venido afirmando, sino que es además, uno de los principios básicos de nuestra legislación laboral, y el cual está enfocado a proporcionar al trabajador seguridad, bienestar y tranquilidad en el desempeño de su trabajo.

De todo lo expuesto anteriormente, y en el mismo orden de ideas, si tomamos en cuenta los conceptos de esta bilidad que hemos enumerado, concluiremos que es natural, y salta a la vista, la conexión existente entre la anti--guedad y la estabilidad, en virtud de que, gracias a ésta, los trabajadores pueden hoy en día, alcanzar una cierta ---

antigüedad en las empresas para las que laboran, siendo acreedores, en consecuencia, a los derechos que de este hecho jurídicos se generan.

Una vez aclarada la gran vinculación existente entre la antigüedad y la estabilidad, pasaremos a tratar propiamente el tema que ocupa este inciso.

Según Alfredo Ruprecht, la antigüedad en el trabajador es "... el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado; ésta, una cuestión de hecho, de la cual se derivan derechos para los trabajadores" (6)

El tratadista Guillermo Cabanellas, la define --- como "el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad, o un empleo, o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor, y de efectiva -- continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado (7).

(6) Alfredo Ruprecht. Contrato de Trabajo. Ed. Bibliográfica Argentina B. Aires 1960, Pág. 232.

(7) Guillermo Cabanellas (cita Leonardo Graham), La antigüedad en el Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. T. XV-- México 1968 Pág. 133

Por su parte, Mario L. Deveali afirma que la antiguedad "... constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional, a semejanza de la naturaleza de las labores que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado sus servicio en determinada empresa, durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antiguedad en la empresa, está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma o con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién egresado." (8)

El maestro Hugo Italo Morales, define la antiguedad como "... un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajador en la empresa" (9)

Por su parte, Leonardo Graham manifiesta que "la antiguedad en si mismo es un hecho jurídico que no produce ningún beneficio práctico inmediato para los trabajadores. De este concepto, se debe inferir que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, con el transcurso del -

(8) Mario L. Deveali, según cita de Leonardo Graham. op. cit pág. 133

(9) Hugo Italo Morales. La Prima de Antiguedad, Revista Jurídica No. 3 VIA México 1971, Pág.75

tiempo, aunado Ésto a la prestación de servicios del trabajador, brindando su actividad como fuente generadora de energía a las finalidades propias de la empresa o negociación" -- (10)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a este concepto, en su informe de 1977, ha manifestado que:

"ANTIGUEDAD, CONCEPTOS DE LA.- Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa, mientras la relación contractual esté vigente, y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio en tanto subsiste la relación laboral, - yq eu se actualiza cada día que transcurre. La segunda, es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que -- sirve de base para obtener ascensos; en este caso la acción de su reconocimiento

(10) Leonardo Graham, op. cit. Pág. 134

si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno (11).

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

2).- Su Cómputo.- En relación a lo que trata de referir este segundo inciso de nuestro primer capítulo, debemos plantear inicialmente una primerapregunta: ¿A partir - de qué momento se deberá empezar a contar la antigüedad de - un trabajador?

Cabanellas, afirma a este respecto que "... la antigüedad se mide a partir del momento en que el trabajador - comienza a prestar servicio efectivo al empresario" (12)

(11) A.D. 2757/77. Ma. de la Luz Casas Bustamante.-22 sept. 1979.

(12) Guillermo Cabanellas, según cita de Leonardo Graham, - op. cit. pág. 183

Asimismo, Castorena afirma en relación al cómputo de la antigüedad, que "... la antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso" (13)

De lo que acabamos de exponer, sacamos como conclusión que generalmente, el cómputo de la antigüedad se hace, iniciándolo en el momento en que se inicia la relación-laboral, o sea, la prestación de los servicios, y hasta --- aquel momento en que por cualquier causa termina la relación de trabajo. Sin embargo se presenta una duda, en relación a lo siguiente; ¿existiría la posibilidad de que, en caso de - la existencia de un pacto entre las partes, se establezca una antigüedad mayor o menor de la que en realidad existe?

Con respecto a esta cuestión el Maestro Leonardo-Graham, considera que "... es perfectamente aceptable que en un momento dado, las partes, de común acuerdo, señalen una - antigüedad mayor que la efectiva o real que corresponda al - trabajador, de acuerdo con la fecha de un contrato de trabajo, o bien, de la iniciación de la relación de trabajo...";(14)

(13) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 5a. Edición Edit. Fuentes Impresoras, S.A. México 1971, Pág. 173

(14) Leonardo Graham, Op. cit. pág. 158

si tomáramos en consideración el caso contrario, o sea que se convenga una antigüedad menor, nos encontraríamos con que este hecho, no resulta posible, dado que Esto implicaría una renuncia por parte del trabajador a un derecho adquirido, independientemente de que el artículo 5 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, establece al antigüedad, como un hecho irrenunciabile.

Ahora bien, ¿qué sucede en relación al cómputo de la antigüedad, en los casos en que la relación de trabajo se encuentra suspendida?

Definamos primero qué entendemos por suspensión de la relación de trabajo. Según Mario de la Cueva es "... la - institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo" (15)

En este orden de ideas, inferimos entonces, que el tiempo durante el cual la relación de trabajo se suspendió -

(15) Mario de la Cueva, *Op. cit.* Pág. 231

no es computable para determinar la antigüedad de un trabajador. Al respecto, Castorena afirma que "la antigüedad de un trabajador, se computa a partir de la fecha de ingreso, y no se incluyen en ella los períodos de inasistencia, salvo las derivadas de la maternidad de la mujer trabajadora, y del -- aislamiento de la Guardia Nacional" (16). Por lo tanto, según este autor, y concluyendo en la respuesta a la cuestión planteada, asumimos que los períodos en que la relación laboral se ha suspendido, no debe computarse como parte de la antigüedad de un trabajador, salvo en los casos expresamente previstos por la Ley, como son los dos únicos que el propio Castorena enumera.

Para apoyar la conclusión anterior expondremos el doctrinal que afirma que DONDE LA LEY NO DISTINGUE, NO HAY QUE DISTINGUIR, y la interpretación a "contrariu sensu" de las disposiciones aplicables al caso, que constituyen los -- artículos 42, 44 y 170 fracción VII de la Ley Federal del -- Trabajo, que textualmente dicen:

"ARTICULO 42.- Son causas de la suspen---
sión temporal de las obligación de prestar
servicios y pagar el salario, sin responsa

(16) J. Jesús Castorena, Op. cit. Pág.

bilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

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

III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los sa larios que hubiese dejado de per cibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios, y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la propia Constitución;

- VI.- La designación de los trabajadores como representantes, ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otras semejantes; y
- VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

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

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

...VII) A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Una vez analizado en el presente capítulo el concepto y el cómputo de la antigüedad y tomando en cuenta también algunas ideas acerca de la estabilidad en el empleo y suspensión de la relación laboral, pasaremos en el capítulo que a continuación expondremos , el tema que ocupa la atención central del presente trabajo.

C A P I T U L O II
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

1).- *Distintas Concepciones sobre "Prima de Antigüedad".-*

Para Francisco Ramírez Fonseca, descriptivamente-- la Prima de Antigüedad "es la suma de dinero que recibe el -- trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo, cuando es-- despedido con o sin justa causa, o cuando el propio trabaja-- dor rescinde su contrato de trabajo por alguna causa imputa-- bles al patrón, o bien cuando se dan otros determinados su-- puestos legales. Esta suma de dinero, debe incrementarse con-- forme aumento el número de años de servicios prestados, y cons-- tituye una ayuda económica al trabajador, como reconocimiento de su antigüedad; es también la suma de dinero que reciben -- los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en ser-- vicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apunta-- da en el párrafo anterior (1)

Asimismo, observamos como para Mario de la Cueva,-- la definición de Prima de Antigüedad gira alrededor de la i-- dea de ... "una institución nueva que proporciona un benefi--

(1) Francisco Ramírez Fonseca, La Prima de Antigüedad, Librería Font, S.A. Guadalajara, Jal. 1976, pág. 37

cio que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona, anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa, y el enriquecimiento de los accionistas (2)

Tomemos en cuenta una tercera opinión con respecto al concepto de Prima de Antigüedad:

Homero Martínez Fernández, opina que la Prima de Antigüedad es una institución que se creó "... con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios, durante un determinado lapso de tiempo, y que a su vez garantice la entrega de la fuerza física dada por el trabajador, al servicio del empleador, concepto que deberá cubrirse independientemente de las demás prestaciones que derivan de la seguridad social, pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo" (3)

En la personal opinión del que sustenta el presente trabajo, la Prima de Antigüedad es el derecho del trabaja-

(2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1974.

(3) Homero Martínez Fernández. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México 1975 P. 215

don de planta o de sus beneficiarios, siempre y cuando éstos estén colocados dentro de los casos que previene la Ley Federal del Trabajo, a recibir un beneficio económico, el cual se irá incrementando por el solo transcurso del tiempo, y cuya justificación estriba en el desgaste físico y mental que el propio trabajo implica a la persona que lo desarrolla.

2).- Origen de la Prima de Antigüedad.

Al igual que la gran mayoría de los derechos que se contemplan en los textos de la Ley Federal del Trabajo, en el desarrollo de su articulado, derechos desde luego, a favor de los trabajadores, sabemos que la Prima de Antigüedad tiene su origen en la contratación o pacto colectivo, que, como es sabido, constituye en un principio Ley en la empresa que rige, y posteriormente fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

A través de la historia de las industrias en México, mismas que generaron fuentes de trabajo, y consiguientemente agrupaciones de trabajadores, se fueron contemplando -- diversos tipos de contrataciones, hasta llegar a lo que hoy contempla la Ley Federal del Trabajo como Contrato Colectivo-

de Trabajo. Sin embargo, debe hacer notar, que a pesar de - existir ya como tal este tipo de contratos, no se contemplaba aún la institución correspondiente a la Prima de Antigüedad, propiamente dicha, aunque ciertamente, sabemos que hubo muchos contratos colectivos de trabajo, en las distintas ramas de la industria, tales como la textil, automotriz, la hu lera, la siderúrgica, la petrolera y la ferroviaria, entre - otras, que contemplaban bajo diferentes nombres esta institu- ción. Todo esto, sirvió como antecedente lógico, para que - en la oportunidad en la que se presentó la iniciativa presi- dencial de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se incluyera la Prima de Antigüedad, como institución que ya existía en la - Contratación Colectiva indicada.

Según la opinión del que sustenta este trabajo, la iniciativa que se menciona en el párrafo anterior, reviste una gran importancia, ya que da validez y justificación al pre sente trabajo, y por lo mismo, consideramos necesario trans- cribir textualmente algunos de los párrafos de la iniciativa- que se menciona:

"ahí donde los trabajadores han logra- do formar sindicatos fuertes, particu- larmente nacionales, y donde se ha lo-

do su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han con-signado en sus cláusulas, beneficios y -prestaciones para los trabajadores, muy-superiores a las que se encuentran conte-nidas en la Ley Federal del Trabajo, pero éstos contratos colectivos, que general-mente se aplican en la gran industria, --han creado una situación de desigualdad-- con los trabajadores de la mediana y de -la pequeña industria, la mayoría de los -cuales que representa un porcentaje mayo-ritario en la República, están colocados-en condiciones de inferioridad respecto -de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad, no puede-perpetuarse, porque la Ley dejaría de cum-plir su misión, y porque se violaría el -espíritu que anima el artículo 123"

Al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les --comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más ge-neralizadas, estimándose que precisamente por su generaliza-ción, responden a necesidades apremiantes de los trabajado--

res . Entre ellos, se encuentran: el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones, y la facilitación de habitaciones. Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las ramas de la industria, o las empresas más prósperas y con mejores utilidades, por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario el Proyecto, se colocó en un grado más reducido dejando en libertad a los trabajadores, a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

"El artículo 162 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 ingreso anual. A esto, se dará el nombre de Prima de Antigüedad, y su monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios".

Una vez aprobado por el Poder Legislativo la iniciativa transcrita en el párrafo anterior, finalmente la pri

ma de antigüedad quedó regulada en nuestra vigente Nueva Ley-Federal del Trabajo, y la contempla el artículo 162 de la pro pia Ley, de la manera siguiente, así como en la reglamenta--- ción transitoria contenida en el Artículo Quinto de dicho le- gislación, de la cual más adelante haremos referencia:

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

- I.- La Prima de Antigüedad consisti rá en el importe de doce días - de salario por cada año de ser- vicios;
- II.- Para determinar el monto del - salario, se estará a lo dispues to en los artículos 485 y 486;
- III.- La Prima de Antigüedad se pa- gará a los trabajadores que se- separen voluntariamente de su - empelo, siempre que hayan cumpli do quince años de servicios, - por lo menos, asimismo, se pa- gará a los que se separen por-

causas justificadas y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despedido;

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 exceda del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o 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 de los trabajadores que excedan de dicho por

centaje.

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 prestación que les corresponda".

3).- Su naturaleza jurídica.-

Según la opinión del Doctor Nestor de Buen Lozano, "el problema de determinar la naturaleza jurídica de la pri--

ma de antigüedad, ha sido motivo de discusiones..." (4)

Según la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, la Prima de Antigüedad... "tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social, ya que éstas tienen su fuente en los riesgos a los -- cuales están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los -- que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación -- que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al i-- gual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores -- por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea -- del riesgo; o expresado de distinta manera, es una institu -- ción emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo -- de Ahorro, que está también, independiente de las prestaciones -- otorgadas por el Seguro Social."

A este respecto, existen algunos tratadistas que -- opinan que se trata de una prestación indemnizatoria, con lo -- que no estamos de acuerdo, toda vez que una indemnización lle -- va implícita la intención de resarcir un daño o perjuicio ---

(4) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa -- S.A., T. II México 1976, Pág. 280.

causado, y bajo ninguna circunstancia poderemos considerar -- el pago de la prima de antigüedad como la acción de resarcir un daño o un perjuicio que se ha causado.

Sin embargo, podríamos conceder cierta parte de -- razón a los tratadistas que afirman lo establecido en el pá-- rrafo anterior, solamente si consideramos que la prima de antigüedad que se otorga a un trabajador, trata de resarcir un daño o un desgaste físico y mental que se ha generado por el desempeño del propio trabajo. En estos términos, sí estaríamos entendiendo la prima de antigüedad como una prestación -- indemnizatoria.

Por otra parte, tenemos que existen algunos trata distas que atribuyen a la Prima de Antigüedad una naturaleza compensatoria, pero sin embargo, cabe hacer la aclaración de que tampoco estamos de acuerdo con esta postura, ya que la -- figura jurídica de la compensación es en modo de extinguir -- obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedo-- ras y deudoras, y resulta claro que el patrón, en este senti-- do, no puede considerarse acreedor del trabajador, ni vice--- versa.

La opinión del Maestro Nestor de Buen Lozano, es

en el sentido de que "...se trata de una prestación sui géneris, legal y condicionada, de importe limitado" (5)

En nuestra opinión, la prima de antigüedad, tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador, por el hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrono, y supuesto a las hipótesis previstas en la ley. Por tal motivo, si consideramos a la Ley Federal del Trabajo como un conjunto de normas de orden público imperativo-atributivas, que imponen derechos y conceden facultades, - (Derecho Objetivo), la facultad derivada de la norma (Derecho Subjetivo), lo constituye la prima de antigüedad.

4).- Casos en que procede su pago.-

De conformidad con los artículos 162, fracciones - III y V, 54, 439, 436 de la Ley Federal del Trabajo, la Prima de Antigüedad se pagará en los casos que se preveen en las siguientes hipótesis:

a).- A los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo;

(5) Nestor de Buen Lozano, op. cit, Pág. 231

- b).- A los trabajadores que se separan por causa justificada;
- c).- A los trabajadores que sean separados de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- d).- A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del trabajo;
- e).- En caso de muerte del trabajador;
- f).- A los trabajadores cuyas relaciones laborales minen por fuerza mayor o caso fortuito - no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- g).- A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- h).- A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminan por agotamiento de la materia-objeto de una industria extractiva;

i).- A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa, o la reducción definitiva de sus trabajos; y

j).- A los trabajadores cuya causa de terminación de sus relaciones de trabajo haya sido consecuencia de la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.

De los conceptos expuestos anteriormente, resulta que debemos asumir entonces, que la prima de antigüedad no se pagará en todos los casos que traigan como consecuencia la -- terminación de una relación laboral, sino sólo en los casos -- específicos previstos por la Ley, mismos que han sido enumerados anteriormente.

Cuando la relación de trabajo concluye por mutuo -- consentimiento de las partes, situación que no hay que confundir ni mucho menos equiparar con la renuncia voluntaria a que se refiere el inciso a), en estos casos, la prestación en ---

cuestión no deberá pagarse, ya que la renuncia, es una declaración o acto unilateral de voluntad por parte del trabajador de dar, por así convenir a sus intereses, y en la hipótesis - que analizamos, es necesario el acuerdo de voluntades.

Debemos anotar asimismo, que la prima de antigüedad no debe pagarse, cuando la razón por la que se termina la relación de trabajo es, según lo manifiesta el artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, por terminación de la obra, o por vencimiento del término o inversión del capital, - toda vez que, como se analizará en el próximo inciso, al analizar los requisitos del pago de esta prestación, los trabajadores en estos casos no son de planta.

De igual forma, y en opinión del que sustenta el - presente trabajo profesional, deberemos anotar que tampoco - consideramos que proceda el pago de la prima de antigüedad, - en el caso de que el trabajador sea separado de su empleo -- por el patrón, en virtud de que el Sindicato le aplique la -- cláusula de exclusión por separación, ya que esta cláusula, la definiremos como aquella en que se establece la obliga-- ción patronal de separar del trabajo a los miembros que re-- nuncien o sean expulsados del Sindicato contratante, ya que en estos casos, la parte patronal no deberá pagar esta ----

prestación, en razón de que el caso concreto no incide en algunos supuestos antes anotados, y menos aún puede, como ha si do erróneamente considerado algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, equipararse, para efectos del pago, a un despido - justificado.

Por otra parte, no estimamos el pago de la prima - en estudio, a los jubilados, toda vez que por jubilación en tenderemos "... el derecho al retiro remunerado que tienen - los trabajadores, cuando, habiendo cumplido un período de ser vicios, alcanzan una determinada edad..." (6). Al respecto, la opinión que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es en el sentido de que "... en sentido estricto, to do jubilado, continúa vinculado al contrato de trabajo, mien tras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho con trato establece..." "...que el trabajador tiene derecho a - la jubilación, como una continuación de los efectos de toda - contratación en la cual se ha establecido dicha institución - y la cual, constituye uno de los principios normativos de ma yor fuerza en las relaciones entre patronos y trabajado ---- res..." (7).

(6) Nestor de Buen Lozano, Op. Cit. Pág. 123

(7) Amparo Directo 6524, Abril 13, 1964, Unanimidad de 4 votos Ponente Angel Carbajal.

En opinión de la Cuarta Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Nacional del Distrito Federal. "...la jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato, adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que han servido durante los lapsos que se estipulan en tales contratos:..."--

(8). Consideramos que este último supuesto, y de ahí la razón de citarlo, no encuadra dentro de los expresamente señalados, en los que, desde luego, es procedente el pago de la prestación que se comenta, y contradictorio con la Ejecutoria dictada por nuestro más alto Tribunal, y que a continuación se transcribe:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA , EN
CASO DE JUBILACION.-

Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que, por una parte, el trabajador deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibi-

(8) *Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tésis 130, Pág. 135 y 135.*

do por el trabajador, como remuneración a sus servicios prestados, y, si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también es cierto que el artículo 162 fracción VI de la Ley de la materia, establece que la Prima de Antigüedad, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquiera otra prestación que les corresponda" (9)

Como parte final de este apartado y a manera de --
puntualizar algunos aspectos y no incurrir en emisiones por --
falta de claridad, consideramos que, haciendo una interpreta-
ción de los artículos 434 fracción I, 436, 480, 53 fracción--
IV y 54 de la Ley Federal del Trabajo, la prestación en estu-
dio, si es pagada a un trabajador que sufre un riesgo de tra-
bajo que trae como consecuencia la imposibilidad de laborar--
si nos fundamentamos también en la Ejecutoria dictada por la-
H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el in-
forme correspondiente a las Labores de 1977, Segunda Parte, -

(9) Resolución A.D. 2146/75.- Ferrocarriles Nacionales de Mé-
xico. 25 de marzo-1976, 5 votos. Ponente Alfonso López --
Aparicio, Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Cuarta Sala, Sección Segunda, número 26 pág. 37, y que al efecto señala que:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.-

Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad -- del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable, en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de -- los que animan a los ordenamientos a -- que se refiere el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se reconsidere -- regulado, por una analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53 frac -- ción IV, y 54 de la mencionada Ley, de -- biendo concluirse que sí, la incapaci--

dad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo, que haga imposible la -- prestación del mismo y, consecuentemente, que es causa de la terminación de -- la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además -- de la indemnización que le corresponde -- por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en -- el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se -- contrae la fracción I del referido precepto legal".

5).- Requisitos.-

- a).- Trabajadores de Planta.
- b).- Importe de la Prima.
- c).- Antigüedad Requerida y Cómputo de la misma, para efectos del pago de la prima.
- d).- Número de trabajadores con derecho al pago.

a).- Trabajadores de Planta.-

Según lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, solamente tendrán derecho a la prima de antigüedad los trabajadores de planta, es decir, todos aquellos que están sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Todo trabajador de planta tiene derecho a esta -- prestación, ya sea trabajador de confianza o no, haciéndose -- esta aclaración, en razón de que puede pretenderse excluir a los trabajadores de confianza, de ser acreedores a este derecho subjetivo, argumentándose que de conformidad con el artículo 127, en su fracción II del Código Laboral, el concepto -- de trabajador de planta, excluye al trabajador de confianza, -- y el que sustenta este trabajo, no puede estar de acuerdo con lo planteado, ya que ésto solo obedece a un error de técnica -- legislativa, en el que solo aparentemente se distingue entre -- estos conceptos.

b).- Importe de la Prima.-

La prima de antigüedad consiste en el importe de -- doce días de salario, por cada año de servicios prestados a un

patrón. No nos ocuparemos en este trabajo de tratar específicamente el tema del Salario, ya que desviaríamos la atención central de nuestro objetivo, sin embargo, si podríamos decir que la ley de la materia lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados (artículo 82), y determina que el salario se integra -- con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, más gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su salario (artículo 84).

Sería conveniente a este respecto, cuestionar si es necesario tener "años cumplidos" para tener derecho a doce días de salario, respectivamente? -Consideramos que No, en virtud de que, como ya fue expuesto en el primer capítulo, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento TIEMPO. Consideramos asimismo, que la Ley tampoco se refiere al término "ANOS CUMPLIDOS", sino que señala , "POR CADA AÑO DE SERVICIOS"; asimismo sabemos -- que, en diversas prestaciones nuestra LEY LABORAL, toma en consideración la "PROPORCIONALIDAD" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que, de una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del Ordenamiento laboral antes citado, se puede concluir, con fundamen-

to además en lo dispuesto en los artículos 18, 20 y 30 del -- mismo ordenamiento, que es necesario que se haya cumplido el -- año de servicios, para tener derecho al pago de la prima de -- antigüedad , cuando, los trabajadores de planta se colocan -- dentro de la Hipótesis Normativa, que la H. Suprema Corte de -- Justicia de la Nación, ha determinado de la manera siguiente:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA.-

La interpretación correcta de la frac
ción V del artículo 5o. transitorio -
de la Ley Federal del Trabajo, lleva--
a la conclusión de que, el trabaja--
dor con más de un año de servicios --
computados a partir del Prímero de Ma
yo de 1970, ¡fecha en que entró en vi
gor la Ley, tiene derecho a una prima
de antigüedad equivalente a doce días
de salario por cada año de servicios--
prestados, y a una parte proporcional
correspondiente a los días que lleve--
trabajados en el año en que es separa
do o se separe del servicio, pues el--
derecho a esta prestación, se acrecen

ta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador" (10)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA .-

Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios, por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso" (11)

Ahora bien, para determinar el monto del salario debemos estar a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

"ARTICULO 485.- La cantidad que se toma como base para el pago de las

(10) Ejecutoria: Informe 1975, 2a. parte, 4a. sala. P. 68. A.D. 714/74 Creaciones Textiles, S.A. 15 de julio de 1974 U.

(11) Ejecutoria: Informe 1977, 2a. parte, 4a. sala, P. 52. A.D. 6504/75 F.F.C.C. Nacionales de México, S.A. Julio 2, 1976.

indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo".

"ARTICULO 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata, es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario -- máximo."

El límite que establecen estos artículos para el pago de este derecho subjetivo, por remisión expresa de la fracción II del artículo 162 de nuestra Ley Laboral, tiene-

como fundamento el que se fije una base que no llegue al salario real, pues de lo contrario, es claro que encarecería el valor de la prestación, haría atractiva la deserción del trabajo en un momento dado, y traería para las empresas consecuencias económico-administrativas de gran impacto, ya -- que tendrían que aumentar considerablemente las reservas para el cumplimiento de esta obligación.

A manera de conclusión del presente inciso, diremos, en relación con el límite para determinar el salario, -- que creemos que el criterio del legislador, de referir el -- importe a un valor variable, es correcto, pues resulta muy discutible la fijación de un tope, ya que allí, indudablemente se encuentra un principio de Injusticia, aún cuando, -- en el fondo, priva el deseo de que el beneficio alcance, en su totalidad a la clase obrera, y no necesariamente a los -- obreros de más alto salario.

c).- Antigüedad requerida y cómputa de la misma para efectos del pago de la Prima.

Analizando todos los casos específicos en que -- procede el pago de esta prestación, desarrollaré este inciso.

Para lograr de una forma somera la pretensión de es
te inciso, trataremos de agrupar en un cuadro sinóptico, todas
las hipótesis normativas, dividiéndolas en los tres supuestos-
generados del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 162.

SEPARACION VOLUNTARIA

a) A los trabajadores que se sepa-
ren voluntariamente de su empleo.

b) A los trabajadores que se sepa--
ren por causa justificada.

c) A los trabajadores que se han se
parado de su trabajo, independien-
temente de la justificación o in-
justificación del despido.

RESCISION

d) A los trabajadores que sufran una
incapacidad física o mental, o in-
habilidad manifiesta, no provenien-
te de un riesgo de trabajo, que há
ga imposible la prestación del tra-
bajo.

e) A los trabajadores cuyas relaciones
laborales terminen por fuerza mayor
o caso fortuito, no imputable al pa-
trón, o su incapacidad física o men-
tal, o su muerte, que produzca como
consecuencia necesaria, inmediata y
directa la terminación de los traba-
jos.

f) A los trabajadores cuyas relaciones
de trabajo terminen por incosteabi-

lidad notoria y manifiesta de la explotación.

- g) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- RESCISION
(CONT)
- h) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por concurso - o la quiebra legalmente declarada, - si la autoridad competente o los acreedores, resuelven el cierre definitivo de la empresa, o la reducción definitiva de sus trabajos.
- i) A los trabajadores cuya causa de terminación de sus relaciones de trabajo, haya sido consecuencia de la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.
- MUERTE
- j) En caso de muerte del trabajador

La intención de dividir en tres supuestos, todos -- los casos en los que procede el pago de esta prestación, es únicamente para efectos prácticos y objetivos de clasificación, ya que jurídicamente hablando, no todas las situaciones que se enuncian en los incisos del b) al j), constituyen la figura -- de la rescisión, pero si los manejaremos como tal, para los -- efectos del pago de la prima de antigüedad.

Si consideramos el supuesto de separación volunta--

ría, veremos que el trabajador de planta, para tener derecho al pago de esta prestación, debe tener un mínimo de quince años de servicios efectos. En los casos de Rescisión, los trabajadores de planta tendrán derecho a ella, cualquiera que fuere su antigüedad, y en lo referente a la muerte del trabajador señala la Ley Laboral que, cualquiera que sea su antigüedad, tendrán derecho a la prestación que ocupa la atención de este trabajo los beneficiarios, como lo menciona el artículo 501 de la mencionada Ley.

Cabe mencionar que en un principio, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, no compartió el criterio que se expone en el párrafo anterior, ya que, en la resolución del Juicio de Amparo directo No. 3219/73 = promovido por Compañía Minera Guadalupe, S.A., textualmente expresó:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA. - -
FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 50. TRANSI
TORIO, +DEBE INTERPRETARSE EN CONCOR
DANCIA CON EL ARTÍCULO 162 DE LA NUE
VA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En los
casos en que los trabajadores sean -
separados de sus labores, o que se -
separen con causa justificada, dentro

del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a la fracción V del artículo 50. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año, recibirán el importe de la suma que le corresponde por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de la Ley. Empero, para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues, dada la naturaleza transitoria del citado artículo, es necesario coordinarlo con lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo, recibirán el pago, los que se separen por causa justificada, y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esta -

segunda parte, comprende evidentemente a estos trabajadores, siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente.

Sin embargo, y apoyando la aseveración hecha por el sustentante anteriormente, veamos como, para los casos de rescisión, la H. Suprema Corte de Justicia, cambió su criterio, en los términos siguientes:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA .-
La interpretación correcta de la --
fracción V del artículo 50. Transi-
torio de la Ley Federal del Trabajo,
lleva a la conclusión de que el tra-
bajador con más de un año de servi--
cios, computados a partir del primero
de mayo de mil novecientos setenta,-
fecha en que entró en vigor la Ley,-
tiene derecho a una prima de antigüe-
dad, equivalente a doce días de sala-
rio por cada año de servicios presta-
dos, y a una parte proporcional co---
rrespondiente, a los días que lleve -

trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador" (12)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA .
La fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, que los años de servicio del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 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 justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada (13)

Tal como se puede advertir, no hemos tocado, en relación con este inciso, los tan debatidos temas relacionados con

la prima de antigüedad, consistentes en la retroactividad, y el artículo quinto transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente, la discusión fundamental de los casos de separación voluntaria, rescisión, sino que, en estos dos supuestos, únicamente se han analizado el caso específico del trabajador de planta, cuyo ingreso a una determinada empresa o establecimiento data del 1o. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, o con posterioridad. El análisis de la figura jurídica de la Retroactividad, y el artículo quinto transitorio de la multimencionada Ley, se hará detenidamente en el desarrollo del próximo capítulo al abordar la idea concreta del trabajador de planta, con una antigüedad real anterior al 1o. de mayo de 1970, y que se separa voluntariamente de su empleo, por tener quince o más años de antigüedad, o de aquel que rescinde o es rescindido justificadamente o injustificadamente su contrato individual de trabajo.

Por lo que se refiere al cómputo de la antigüedad, para efectos de su pago, estaremos a lo siguiente:

a) En caso de separación voluntaria, se pagará al trabajador el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando tenga una antigüedad efectiva mínima de quince años.

b) En caso de rescisión, se deberá pagar al trabajador, -doce días de salario por cada año de servicios prestados, cualquiera que sea su antigüedad.

c) En el caso de muerte, se deberá pagar al trabajador, -cualquiera que sea la antigüedad del trabajador fallecido, el--importe de esta prestación a los beneficiarios, calculada tam--bién en doce días de salario por cada ño de servicios prestados.

D).- Número de trabajadores con derecho al pago.

Analizaremos, para finalizar este capítulo que, tratándose del supuesto de separación voluntaria, únicamente la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra seña--la que:

"ARTICULO 162.- 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 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 retira, excede el 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 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.

La disposición anterior, tiene su razón de ser, en la intención de evitar tanto la deserción general del trabajo, como la descapitalización imprevista de las empresas, fenómenos--

ambos de gravedad considerable, por lo que consideramos buena la solución propuesta por el Legislador.

CAPITULO III

LA RETROACTIVIDAD Y EL ARTICULO QUINTO TRANSITORIO

1.- La Retroactividad.

Considero necesario el avocarse al estudio de este tema, en relación con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sin afirmar por ello, que este precepto ordene aplicación retroactiva alguna, sino con el único fin de encontrar su interpretación y aplicación correcta, para aquellos casos en que los trabajadores de planta hayan estado prestando sus servicios antes del 1o. de mayo de 1970, fecha que, como ya es sabido, marcó el inicio de la vigencia de la Nueva Ley Laboral.

Consideremos entonces, que las normas que nos rigen, no son eternas, y que, como toda conducta humana, están sujetas a cambios, resultantes de la evolución histórica de los pueblos, lo que necesariamente traerá como consecuencia, el considerar al Derecho como un ORDEN DINAMICO, apegado siempre a la realidad.

Para el Derecho, uno de los aspectos esenciales, es el elemento TIEMPO, y por ello, la ley tiene, en principio un ámbito temporal de validez, perfectamente delimitado por dos fechas: la de su entrada en vigor, por un lado, y la de su abrogación -

o pérdida de su vigencia por otro.

Una nueva ley podrá comenzar a tener efectos, hasta el momento en que la ley anterior dejó de ser; la ley anterior, ya no podrá ser obligatoria, respecto a situaciones que prevee en su hipótesis, no rige para el futuro; la ley que comienza a regir, se ocupará del presente y del futuro, y no podrá ser obligatoria, ni regir, respecto de lo ocurrido en el pasado, y por tal motivo, las legislaciones, consagran el principio de que la ley solo rige para el futuro, y no tiene efectos retroactivos, principio basado en la seguridad jurídica.

Respecto a la no retroactividad de las leyes, giran un sinumero de hechos que tornan este principio en un tanto problemático, ya que hay situaciones regidas por leyes anteriores, con efectos posteriores a la pérdida de su vigencia, así como también hechos contemplados por una nueva ley, y que nacieron al amparo de la ley anterior.

En estos términos, en el caso de situaciones regidas -- por la ley anterior y que continúan produciendo sus efectos bajo la vigencia de la nueva ley, se nos presenta el problema típico que ocupa la atención de este tema, es decir, el conflicto de leyes en el tiempo, en virtud de que dos leyes que se encuentran vigentes en un mismo tiempo, pretendiendo regir ambas el mismo hecho, necesariamente entrarán en conflicto.

Son muchas las doctrinas que se han dado a conocer - en torno a este problema, y por lo mismo, trataré de exponer - las doctrinas que he considerado las más trascendentales, atendiendo básicamente a la influencia que han ejercido en nuestro país.

1. TEORIA DE MARCEL PLANIOL.

"La Ley es retroactiva cuando sobre el pasado, sea para apreciar las condiciones de legalidad de un acto, o bien para modificar o suprimir los efectos ya realizados de un derecho.

Fuera de estos casos, no hay retroactividad, y la ley - sólo podrá modificar los efectos futuros de hechos o actos incluso anteriores a ella, sin ser retroactiva". (1)

Del pensamiento de Planiol, podemos distinguir dos principios fundamentales:

a) La ley posterior solo rige para el futuro, y es retroactiva sólo la afectación que la ley posterior haga de los actos o hechos, o de las consecuencias de los mismos, que ocurrieron bajo la ley anterior.

b) La ley anterior, sólo rige los actos o hechos, o con

secuencias de los mismos, que se dieron durante -- su período de vigencia, sin que se extiendan al futuro cuando la otra ya haya iniciado su vigencia.

De los principios fundamentales, surge una nueva regla que se podrá formular así, según Planiol: "Tempus regit actum", por analogía con la regla simétrica, relativa a la autoridad -- territorial de las leyes "Locus Regit Actum".

La opinión del maestro Trinidad García sobre la teoría de Planiol, es en los términos siguientes: "La teoría de Planiol, se funda en una distinción arbitraria para los fines que se buscan, entre los derechos y sus consecuencias o sus efectos. Ningún Derecho tiene consecuencia material independiente de sus efectos, porque el derecho es una facultad abstracta, y su única realización estriba en sus efectos, producidos por el ejercicio de aquellas. Si se afirma que todos los efectos del derecho -- quedan sujetos, cuando son futuros, a la nueva ley, se admite - la modificación del ejercicio del derecho, y que este mismo, cae bajo el dominio de tal ley, no obstante que haya nacido durante el imperio de la antigua, y que sea a su vez, efecto ya realizado de un hecho anterior, o de un derecho previo. No se puede - decir que se respeta ese derecho, como efecto de un hecho pasado

(1) Marcel Planiol, cit. Por Raúl Ortiz-Urquidí, op. cit. Pág. 176 y 177.

si no se respeta también el ejercicio futuro del mismo" (2)

2.- TEORIA DE BONNECASE.

Este autor, fundamenta su teoría acerca de la retroactividad de la Ley, en el concepto de Situación Jurídica. Para -- Bonnecase, la situación jurídica es la manera de ser de cada -- oersona frente al ordenamiento jurídico, y pudiera ser de dos-- formas:

a).- Situación Jurídica Abstracta.- Es la manera de ser de las personas, puramente teórica-eventual-frente a la Ley.

b).- Situación Jurídica Concreta.- Es la que determinada persona tiene frente a la ley, por virtud de que esta ha actuado en su beneficio o perjuicio que incide en el supuesto de la-norma.

Según este tratadista, una norma es retroactiva cuando-modifica o extingue una situación jurídica concreta. Una ley -posterior puede siempre afectar lo que para las personas fue una situación jurídica abstracta.

En relación a este tema, nos inclinamos a opinar en el mismo sentido en que lo han hecho los maestros García Maynes y Trinidad García, en cuanto consideran que esta teoría es la --- más aceptable, no obstante la crítica que generalmente se le -- ha formulado, en el sentido de equiparar los conceptos de situaciones jurídicas abstractas y situaciones jurídicas concretas-- a las expectativas de derecho y a los derechos adquiridos, respectivamente, y consecuentemente hacen extensiva la crítica formulada a la Teoría Clásica, en virtud de que, utilizando la terminología del Maestro Trinidad García, esta Tesis es la más lógica y precisa que las demás". Da un criterio definido y claro para distinguir entre ley retroactiva, y la que no lo es, y se pliega más a la forma y al espíritu de lo prohibitivo respecto a la retroactividad, de nuestro legislador constitucional". (3)

En nuestro sistema jurídico positivo, encontramos prohibida la retroactividad de la Ley, en los siguientes términos:

ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL.

"A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

Confirma también la prohibición, cuando el mismo artículo 14 Constitucional señala que:

"... Nadie podrá ser privado de la vida, de la -- libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente es tablecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con ante rioridad al hecho"

La prohibición de aplicar retroactivamente la ley en perjuicio de persona alguna, es absoluta en nuestro sistema legal, ya que está elevada a la categoría de garantía individual, por lo que ni las normas de Derecho Privado, ni las de Derecho Público, podrán aplicarse retroactivamente - en perjuicio de persona alguna, no obstante ser éstas últimas leyes de inmediata aplicación y vigencia, por lo que, -- repitiendo, si al aplicarse una ley, suprime o modifica las consecuencias jurídicas de un hecho ocurrido, bajo la vigen cia de una ley anterior, será necesariamente retroactiva y violatoria de la garantía individual consignada en el men-- cionada artículo 14 constitucional.

Una ley es retroactiva cuando vuelve sobre el pa-- sado, cuando suprime o modifica los efectos jurídicos de un hecho ocurrido bajo la vigencia de la ley anterior.

Los efectos producidos por una ley (en su aspecto-material, es decir, prescindiendo del órgano de Estado del que emane), son de crear, modificar, o extinguir una situación jurídica general, como lo ha admitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer jurisprudencia definitiva en el sentido de que "...es carácter constante de las leyes, que sean de aplicación general y abstracta, es decir, que deban contener una disposición que no desaparezca después de aplicarse a un caso previsto y determinado de antemano, sino que sobrevienen a esta aplicación y se apliquen sin consideración de especie o de persona, a todos los casos, idénticos al que previnieren (en tanto que no sean abrogadas). Una ley que carece de estos caracteres, va en contra del principio de igualdad garantizado por el artículo 13 constitucional, y aún deja de ser una disposición legislativa, en el sentido material puesto que le falta algo que pertenece a su esencia" ()

"Cuando una ley crea situaciones jurídicas, éstas nacen con la ley que las crea. En consecuencia, la situación jurídica nueva, si no ha de ser de aplicación retroactiva, tiene que regir a partir del momento de su vigencia, incluyendo sus efectos. Un elemental principio de congruencia lo exige así. Por lo mismo, ni la institución nueva, ni ---

sus efectos pueden obrar sobre el pasado". ()

La prima de antigüedad nació a la vida jurídica institucional en la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970; en la ley anterior no existía. El artículo 162 de --- nuestro ordenamiento laboral no es retroactivo por sí solo. En el caso de los trabajadores que hayan ingresado a una empresa en fecha anterior a la de entrada de vigencia de la nueva Ley Laboral y se coloquen en alguno de los supuestos previstos en el artículo 162 de ésta, su antigüedad sí debe tomarse en cuenta, pues, como ha dicho la :Suprema Corte de -- Justicia de la Nación, es un hecho que no se debe fragmentar y más aun, para el caso específico de los trabajadores que-- se separen voluntariamente, siempre que hayan cumplido 15 -- años de servicios por lo menos, pero la prestación, objeto-- de este trabajo, se debe pagar siempre a partir del 10. de - mayo de 1970, pues de lo contrario, como lo hemos estudiado, implicaría una aplicación retroactiva en perjuicio del patrono, violatoria del artículo 14 de la Constitución y equiva-- lente a conceder a los trabajadores, en el caso a discusión-- un derecho que todavía no nacía a su favor, al computarse -- los años de antigüedad anteriores a la fecha de comienzo de-- vigor de la nueva ley.

Esta opinión fue en un principio, compartida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que apareció en el informe de actividades de 1972, Cuarta Sala, Segunda Sección, pag. 36, como sigue:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA.

La Prima de antigüedad es una -- nueva prestación que la Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que el derecho a ella, nace y se acrecienta a partir de la fecha - en que entró en vigencia la Ley"

Así como también aunque no de una manera expresa, - si lo suficientemente clara para el efecto, la propia Suprema Corte, siguió este criterio en la ejecutoria que se transcribe a continuación.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA. FRACCION V DEL ARTICULO 5o. TRANSITORIO, DEBE INTERPRETARSE EN CONCORDANCIA CON LA FRACCION - III DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- En los casos en que los-

trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente de la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del Artículo 50. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de la ley.

Empero, para la procedencia del pago de la prima a los trabajadores, es indispensable que se hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo, es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 162 de la Nueva Ley 0 Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo, recibirán el pago los que se separen por causa justificada, y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el

adverbio de modo "asímismo", que relacionado con la primera parte, comprende evidentemente a éstos trabajadores, siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalado anteriormente" ()

No obstante las argumentaciones y criterios anteriores, por razones y motivos diferentes a los de orden estrictamente legal, nuestro más alto Tribunal Federal, en Jurisprudencia firme, en los casos de separación voluntaria y muerte del trabajador ha manifestado que:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA.- Cómputo de todos los años de servicios.- Transcurridos 3 años a partir de la fecha en que entró en vigor la nueva ley Laboral, es decir, a partir del 1o. de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta, con antigüedad mayor de quince años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en conse---

cuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 50. Transitorio del mismo ordenamiento ()

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA LA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 - DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si la -- Junta 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 retroactividad el citado precepto, ni por ende, viola lo establecido en el artículo 14 Constitucional , pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 50. de la mencionada Ley Laboral, - establece que las disposiciones que de -

ella emanan, son del orden público, o sea de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos a situaciones jurídicas que surjen a partir de la entrada en vigor de la Ley" ()

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, no se pueden aceptar las jurisprudencias antes citadas, ya que parten de bases erróneas y no resisten a una crítica objetiva, como lo demostraremos a continuación:

a).- Como ha sido expresado anteriormente, tomar en consideración para el pago de la prima de antigüedad, to dos los años de servicios del trabajador anteriores al 1o. de mayo de 1970, y por ende, obligar al patrón a pagar de esta manera, implica incuestionablemente en su perjuicio una aplicación retroactiva de la Ley, violatoria de la garantía individual consagrada en el artículo 14 Constitucional.

B).- Manifestar que la antigüedad es un hecho que se puede fragmentar, no quiere decir nada, en virtud de --- que naturalmente, en los términos ya citados, no se frag--- menta la antigüedad y ésta es decir, "La Antigüedad", en -- los términos del artículo 162 fracción III, primera parte -

de la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto normativo (15 años de servicios) para aquel trabajador que se separe--- voluntariamente de su empleo.

c).- Es cierto que, con fundamento en el artículo- 50. de la Ley Laboral, las disposiciones de ésta, son de --- orden público, y de aplicación inmediata, y que deba regir- en sus términos a todas las situaciones jurídicas que surjan a partir de su entrada en vigor, pero éste no es un argumen- to que, permita o salve la aplicación retroactiva en perjui- cio de persona alguna, aprte de que la 2a. sala de la H. Su- prema Corte de Justicia, analizando la ligura de la retroac- tividad de las leyes fiscales, ha sentado la siguiente ju--- risprudencia, en la que, utilizando los mismos argumentos en cuestión, llega a una conclusión concorde con nuestro siste- ma legal y totalmente contraria a la que sustenta la cuarta^ sala.

RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES FISCALES.-

Si bien las leyes fiscales, por ser de interés público, pueden retrotrarse, y- es legítima facultad del Estado cambiar las bases de la tributación, la justi- cia de tal retroactividad, sólo puede-

entenderse en el sentido de que los contribuyentes no pueden alegar que han adquirido el derecho de pagar -- siempre el mismo impuesto que afecta su patrimonio, pero nunca en el sentido de que los causantes han de cubrir por el tiempo anterior a la nueva ley, la diferencia que resulta entre el impuesto que han venido pagando y el que deben pagar en lo sucesivo ()

En virtud de lo anterior, repitiendo, la prima de antigüedad, a los trabajadores de planta que se coloquen -- dentro de algún supuesto previsto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y cuya antigüedad en una empresa -- sea anterior al 10. de mayo de 1970, se les debe pagar a -- partir de esta fecha.

2.- EL ARTICULO QUINTO TRANSITORIO.

Tal como ha quedado asentado en el capítulo anterior de este trabajo, la prima de antigüedad quedó regulada en nuestra vigente legislación laboral en su artículo 162 - y en el artículo Quinto Transitorio que, a la letra señala:

"ARTICULO 5o.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los trabajadores que ya es tén prestando sus servicios a una empre sa determinada en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las -- normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo, -- dentro de los 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.

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 transcurridos a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

El origen de este artículo, es el dictamen de primera lectura formulado por la Cámara de Diputados el 30 de octubre de 1969, que en su parte relativa expresa que:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5o. Transitorio que se refiere al pago de las primas de antigüedad, mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes:

La prima de antigüedad solo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar 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 de a los trabajadores - que se separen de su empleo una compensación".

En realidad el artículo 5o. Transitorio, no solo no aclaró la interpretación correcta del artículo 162 de nuestra Ley Federal, sino que por, el contrario, vino a crear -- confusión, ya que estableció una figura distinta a la Prima-- de Antigüedad que como una especie de compensación se otorga-- ra a los trabajadores que se separan de su empleo durante -- los primeros años de vigencia de la ley.

En efecto la fracción I del artículo que comentamos, tomando como presupuesto todo lo que se ha estudiado, - es contraria a lo prescrito por la fracción III del artículo

162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que esta, expresamente señala que debe haber un mínimo de quince años de servicios de su empleo, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, por lo que si pretendió regular transitoriamente ésta prestación, a los patrones que fueron obligados a cu
brir ésta prestación, se les aplicó retroactivamente la Ley.

Por lo que respecta a la fracción II son aplica---
bles, las ideas expuestas en el párrafo anterior para el ca
so de los trabajadores de más de 10 y menos de 15 años de -
servicios. En relación a los trabajadores de más de 15 años
de servicios, y menos de 20, es notoria, también la contra-
dicción con la fracción III del artículo 162 de la multi--
mencionada Ley Laboral, siendo aplicable a su vez, lo mani-
festado antes en cuanto a la retroactividad.

Asimismo, la fracción III del artículo quinto ----
Transitorio, entratándose de los trabajadores que tengan una
antigüedad mayor de 20 años de servicios, le es aplicable di
chos párrafos anteriores.

La fracción IV de este artículo que estudiamos, ma
nifiesta su total incongruencia con el artículo 162 fracción
III de la Ley Laboral, precepto que debió regir íntegra y --

plenamente desde su entrada en vigor.

En lo que se refiere a la fracción V del Quinto Transitorio, es notoria su incongruencia en el primer párrafo con el texto del artículo 162 fracción III de la propia Ley Laboral, tan es así que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria visible en el informe de 1975 2a. parte, Cuarta Sala, página 68, cuyo texto ya he transcrito anteriormente ha tenido que interpretarla correctamente.

Finalmente, el segundo párrafo de la fracción V del artículo Quinto Transitorio, en realidad es la única -- disposición que esclarece y complementa el artículo 162 de la Ley y que, indebidamente se estableció como regulación transitoria, ya que su vigencia es indefinida.

CAPITULO IV

LA ANTIGUEDAD PARA EFECTOS DE INDEMNIZACIONES OBRERO Y SU PAGO
COMO SANCION.1.- *Qué es la Responsabilidad del Conflicto.*

En el desarrollo del presente capítulo, hablaremos de un aspecto que, si bien, no es propiamente concerniente -- el tema del que nos hemos ocupado en el presente trabajo, si es un aspecto íntimamente vinculado con el mismo, y por lo -- tanto, nos vemos en la necesidad de tratarlo, y lo haremos-- en la manera siguiente:

Además de los casos concretos que se han tratado -- en los capítulos anteriores, y que, según se ha expuesto, -- son contemplados por el artículo 162 de la Ley Federal del-- Trabajo, o bien, en el artículo 5o. Transitorio de la misma Ley, ésta, partiendo de la constitución, contempla diversos casos en los cuales trata de la antigüedad, considerándola-- como sanción al patrón por haber incurrido en alguno de los supuestos previstos y los cuales se comentaran a continua-- ción, y a los cuales generalmente se les conoce como la --- "RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO".

La definición de Responsabilidad del Conflicto, se hace a través de la remisión que los propios artículos hacen a la fracción II del artículo 50 de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismo que nos lleva a la conclusión de que dicha responsabilidad se convierte en el pago por parte del patrón de 20 días por cada año de servicios prestados al trabajador.

Los supuestos que hemos venido mencionando, son a saber:

a).- Cuando un trabajador ha sido retirado en su empleo por causas imputables al patrón, y ha ocurrido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a entablar una demanda por dicho retiro, y el Patrón no acepta el arbitraje de la propia junta.

b).- Que, en caso de haber sido dictado un laudo por la Junta de Conciliación, el patrón se negare a aceptarlo.

c).- Cuando el trabajador despedido haya demandado la reinstalación y el patrón se negara a la misma, mediante cualquiera de las dos vías antes enunciadas, se hará acreedor de la sanción correspondiente, según se establece en

el artículo 48 del mencionado Ordenamiento Legal.

d).- El último de los casos en que la ley contempla sobre el particular, lo constituye el de la demanda de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, y sin responsabilidad para el trabajador, según queda establecido en el artículo 51 de nuestro ordenamiento legal en vigor.

Tenemos en cuenta además de todo lo antes expuesto, que los artículos que han sido mencionados en los cuatro supuestos que se exponen, tienen su fundamentación en la propia Constitución Política de nuestro País, que en su artículo 123, fracción XXI establece en los casos previstos, se dará inmediatamente por terminado el contrato de trabajo, y el patrón quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y además, enfrentará la Responsabilidad del Conflicto.

A mayor abundamiento, se hará notar que el artículo 50, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece que si la relación de trabajo fuere por tiempo indefinido, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

La razón de la existencia de reglamentación hecha por la Ley Federal del Trabajo, respecto de los supuestos - antes enunciados, emana básicamente de lo establecido por - nuestra Constitución en la fracción XX del mismo artículo - 123, que establece que "las diferencias o conflictos entre - el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una - Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número - de representantes de los obreros y de los patronos y uno - del gobierno".

Asumimos como consecuencia de lo anterior, que -- cuando la posición del patrón, en un conflicto laboral, se - apega a alguno de los supuestos que se analizan en el desa-- rrollo de este capítulo, resulta evidente que dicho patrón - está aceptando como válidas las prestaciones reclamadas por - el trabajador y surge como resultado, la obligación para el - Patrono, de cubrir la "Responsabilidad del Conflicto".

Como puede observarse, es bien clara la diferen-- ciación que se establece entre la institución que ocupa la-- atención general de este trabajo, que es la Prima de Antigü - edad, con respecto a la Antigüedad tomada como sanción para - el patrón, dado que, la forma de considerar la antigüedad pa - ra efectos de indemnización, parte de una fuente totalmente-

distinta a aquella de la que emana la antigüedad que se esta blece en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pues, en este uso, no basta el simple transcurso del tiempo, y una actitud pasiva tanto del trabajador como del patrón, sino -- que se requiere una conducta que involucra a ambas partes, - pero más importantemente al patrón.

Como sanción, la forma de cómputa de esta presta-- ción es diferente de la que nos ha ocupado, y hemos denominado Prima de Antigüedad.

Establezcamos pues, las fundamentales diferencias-- entre ambas modalidades de la antigüedad:

1.- Factor Tiempo.

a).- La prima de antigüedad, como prestación, ope-- ra solo en casos de retiro voluntario, y teniendo 15 años en el trabajo de antigüedad.

b).- La prestación de antigüedad como sanción para el Patrón, supone para el trabajador que ha sido separado, el pago de la indemnización, independientemente de la autori--- dad que tenga el trabajador en el desempeño de su trabajo.

2.- Cuantificación de la prestación.

a).- En los casos del pago de prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por el artículo 485, 486 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que el límite máximo de la prestación, no podrá exceder a dos veces el salario mínimo general de la región.

b).- La antigüedad como sanción o responsabilidad del conflicto, supone que, en principio el tiempo que ha -- permanecido el obrero es irrelevante, ya que el derecho pue de nacer en cualquier momento.

Por otro lado, establece que la cuantificación -- se hará sin ningún límite, sino tomando en cuenta el sala-- ryo real integrado, de acuerdo con el artículo 84 del Orde-- namiento Laboral mencionado en múltiples ocasiones, que es-- table que "el salario se integra con los pagos hechos en -- efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, - habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y - cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al tra bajador por su trabajo."

CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo recepcionahm ha podido aportarnos en resumen, conclusiones muy interesantes, desde el particular punto de vista de quien lo sustenta, y que a continuación se enumerarán:

PRIMERA.- La antigüedad, es un hecho jurídico de fundamental importancia para los trabajadores, pues genera para ellos, derechos directamente proporcionales al tiempo durante el cual un trabajador -- presta sus servicios a un patrón.

SEGUNDA.- La estabilidad en el trabajo, es un factor íntimamente vinculado al de Antigüedad, ya que merced a la estabilidad, un trabajador podrá alcanzar-- determinada antigüedad en la empresa en que trabaje, haciéndose acreedor a los derechos que emanan de este hecho jurídico contemplado por la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Desde luego, el cómputo de la antigüedad de un trabajador, se hace desde la fecha de su ingreso a la empresa, hasta la fecha en que ha quedado disuelta la relación laboral.

CUARTA.- Para aquellos casos en que la relación de trabajo haya sido suspendida temporalmente, el tiempo en el que el trabajador dejó de prestar sus servicios a la empresa, no se computa como antigüedad para el trabajador, salvo en los ca sos de MATERNIDAD y GUARDIA NACIONAL, según ha quedado establecido en la Ley Laboral que nos rige.

QUINTA.- La prima de antigüedad, encuentra su justificación en el desgaste físico y mental que implica el trabajo desarrollado, para el trabaja dor, por lo cual, visto desde este punto de vista, la podemos entonces considerar como una indemnización al trabajador.

Es la prima de antigüedad, un derecho a favor del trabajador de planta o sus beneficiarios, siempre y cuando se coloquen dentro de los ca sos previstos en la Ley Federal del Trabajo, que se incrementa por el solo transcurso del tiempo.

SEXTA.- La Prima de Antigüedad encuentra su naturaleza jurídica en la de un Derecho Subjetivo.

SEPTIMA.- Solamente se efectuará el pago de la Prima de ---
Antigüedad, en los casos específicamente previs--
tos en la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- En aquellos casos en que la relación de trabajo--
termine por mutuo acuerdo de las partes, o bien,
por terminación de obra, vencimiento del térmi--
no; inversión de capital o en caso de aplicación
de la cláusula de exclusión sindical por separa--
ción, o bien en los casos de los trabajadores ju
bilados, en estricto derecho no debe proceder el
pago de la Prima de Antigüedad, como lo estable--
ce la propia Ley.

NOVENA.- La Prima de Antigüedad, quedó establecida como--
tal a partir del 1o. de mayo de 1970, por lo ---
cual el pago de la misma, en las hipótesis pre--
vistas en nuestra Ley Federal del Trabajo, debe--
rán hacerse a partir de esta fecha, pues en ca--
so contrario, implicaría una aplicación retroac--
tiva de la Ley, con perjuicio del patrón.

DECIMA.- La Prima de Antigüedad debe diferenciarse plena--
mente de la antigüedad como sanción para el pa--

trón o Responsabilidad del Conflicto, quedando--
la primera, sujeta a lo estipulado en la Ley Fe--
deral del Trabajo, lo cual implica algunas lími--
taciones con respecto al tiempo trabajado, ya -
que debe tener el trabajador un mínimo de 15 --
años de servicios prestados a la empresa, para--
poder hacerse acreedora adicha prestación. En--
cuentra además otra limitación, en cuanto al --
factor de cuantificación, ya que nunca deberá--
exceder en cantidad, a dos veces el salario mí--
nimo de la región.

La Responsabilidad del Conflicto, cuando se ha--
presentado como tal, y ha quedado dentro de los
supuestos estipulados para que se establezca,--
no presenta limitación alguna, en relación a --
ninguno de los aspectos mencionados en el párra--
fo anterior.

Con estos comentarios en relación al trabajo rea--
lizado, daré por terminado el mismo, en la conciencia de -
haber intentado dar una imagen clara de lo que es, a la --
luz de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, la Prima de -

*Antigüedad, y la problemática que lleva implícita esta ---
prestación en favor del trabajador.*

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena J. Jesús. *Manual Obrero*, Ed, Fuentes Impresores, S.A. México 1971.
- 2.- Cavazos, Flores Baltazar. *Nueva Ley Federal del -- Trabajo tematizada*, Ed. Jus -- México 1975.
- 3.- Deveali, Mario L. *Lineamientos del Derecho del Trabajo*. Ed. Argentina SRL. Buenos Aires, 1935.
- 4.- De Buen Lozano Nestor. *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México 1976.
- 5.- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A. México 1974
- 6.- García Trinidad, *Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, S.A. México 1941.
- 7.- García Maynes, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, S.A. México 1972.
- 8.- Graham Leonardo. *La Antigüedad en el Trabajo*. *Revista Mexicana del Trabajo* - No. 1 T. XVI México 1968.
- 9.- Morales Hugo, Italo. *La Prima de Antigüedad*. *Revista Mexicana del Trabajo* No. 2 T. XVI , México 1971.
- 10.- Pozzo Juan, D. *Derecho del Trabajo*, Eduard, S.A. Edit. B. Aires 1948.
- 11.- Ruprecht, Alfredo. *El Contrato del Trabajo*. Ed. - Bibliográfica. Argentina, Buenos Aires 1960.
- 12.- Ortiz-Urquidi Raúl. *Derecho Civil*. Ed. Porrúa, México 1977.
- 13.- Trueba Urbina, Alberto. *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. Ed. Porrúa, S.A. México 1978.

M-0018184