

301809

19  
2ej



**Universidad del Valle de México**

Con Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

2074 117 2075 117  
ANTIGÜEDAD 60 31 1987

**ANÁLISIS JURÍDICO-INTERPRETATIVO  
DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**DAVID GARCÍA LUCERO**

México, D. F.

**FALLA EN ORIGEN**

**Abril 1987**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

# I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION .....I

## CAPITULO I.- ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

<u>COMO NORMA.....</u>	1
1.- Origen.....	2
1.1 Antecedentes Contractuales.....	4
1.2 Antecedentes Legislativos.....	8
2.- Doctrina Mexicana.....	11

## CAPITULO II.- ANALISIS COMPARATIVO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD CON LAS INDEMNIZACIONES-

<u>POR ANTIGUEDAD Y DESPIDO EN EL DERE CHO BOLIVIANO DEL TRABAJO.....</u>	19
1.- Despido Intempestivo e Injusti- ficado.....	23
2.- Despido Justificado.....	28
2.1 Naturaleza.....	28
2.2 Causas que lo Originan.....	30
3.- Despido Indirecto.....	33
4.- El Retiro Voluntario....	37
4.1 Computo del Tiempo de Servi- cios.....	41
4.2 Salario Base para el Cálculo de las Indemnizaciones.....	44
5.- Indemnización en caso de Muerte del Trabajador.....	48
6.- Despido Nulo.....	50

<u>CAPITULO III.- DEFINICION DE PRIMA DE ANTIGUEDAD.....</u>	53
1.- Conceptos de Prima.....	54
2.- Conceptos de Antigüedad.....	56
3.- Definición de Prima de Antigüedad...	60
4.- Artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo.....	62
 <u>CAPITULO IV.- CARACTERISTICAS QUE PRESENTA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.....</u>	 64
1.- Trabajador de Planta.....	68
2.- Importe de la Prima.....	78
3.- Monto de la Prima.....	82
4.- Antigüedad Requerida.....	94
5.- Independencia con Otras. Prestaciones.....	107
 <u>CAPITULO V.- PRESUPUESTOS EN LOS QUE PROCEDE EL EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR DISOLUCION LABORAL.....</u>	  111
1.- Separación Voluntaria.....	114
1.1 Reglamentación para la Forma de Pago en cuanto al Número de Trabajadores por retiro.....	117
2.- Separación con Justificación.....	120
3.- Despido Justificado e Injusti- ficado.....	124
4.- Otros casos en los que debe pa- garse la Prima de Antigüedad - Por Terminación de la Relación Laboral.....	131

<u>CAPITULO VI.- DE LA FORMA DE COMPUTAR EL TIEMPO.....</u>	138
1.- Condiciones de Aplicación de la Prima de Antigüedad.....	141
2.- Artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.....	145
3.- Situación en que se encuentran los Trabajadores que están laborando - con anterioridad al lro. de mayo - de 1970.....	147
4.- Puntos contradictorios entre los Artículos 162 y 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Tra- bajo.....	154
5.- Situación en que se encuentran los Trabajadores que empezaron a laborar a partir del lro. de mayo de 1970.....	164
6.- Del Problema de la Retroactividad e Irretroactividad de la Ley en - la Prima de Antigüedad.....	166
CONCLUSIONES.....	186
BIBLIOGRAFIA.....	193

## I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo con el que me propongo terminar mis estudios y obtener así la Licenciatura en Derecho entraña como finalidades esenciales las de exponer, analizar y comentar de manera sistemática lo que la terminología jurídica de la Nueva Legislación Laboral contempla bajo el rubro de Prima de Antigüedad para obtener así una acertada interpretación de este derecho. Ya que del análisis de los artículos 162 y 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se observa que ambos artículos se prestan fácilmente a una equívoca interpretación debido a su redacción, provocando con ello confusión en los trabajadores para hacer valer su derecho derivado de la antigüedad.

Como resultado de las vejaciones de que eran objeto los trabajadores, vejaciones que soportó a través de las diferentes épocas de la historia, nace a fines del siglo pasado el Derecho del Trabajo, y después de tanta lucha por parte de la clase trabajadora y por medio de sus conquistas logradas como un salario que venga a retribuir el trabajo desempeñado, una jornada laboral más humana, vacaciones, etc.; surgen las Instituciones del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo como: la coalición, el sindicato, la huelga, la contratación colectiva y otras más que van a garantizar el cumplimiento del derecho laboral y a mejorar cuantitativa y cualitativamente las prestaciones ya logradas, procurandose así el nacimiento de Instituciones nuevas como el aguinaldo, la Prima de Antigüedad a la

que afocaré mi estudio, y algunas otras más que fueron estableciéndose en los Contratos de Trabajo, para pasar a formar posteriormente parte de la Ley.

El Derecho Laboral inaugura una serie de postulados -- que se desarrollan dialécticamente como una contienda entre dos clases sociales antagónicas que se mueven y actúan hacia la búsqueda de su conservación y supervivencia; Trabajador y Patrón.

" A nuevos axiomas, nuevos postulados y a nuevos postulados, nuevas categorías. "

A partir de entonces el Derecho Laboral desarrolla en su seno un sinnúmero de temas, concepciones e instituciones que no ha tomado prestado de ninguna otra rama jurídica, por cuanto le son definitivamente peculiares.

En las páginas que siguen abordaré una de las Instituciones nuevas del campo laboral que el legislador mexicano promulgó en la Nueva Ley Federal del Trabajo bajo el rubro de Prima de Antigüedad.

Al avocarme a su análisis, tengo la exclusiva pretensión de seguir un método fundamentalmente sistemático y crítico hasta donde esto me sea posible.

Aunque por otra parte no puedo ocultar las limitaciones que se me presentaron, pues al tratar con una institución hasta cierto punto novedosa se me presentaron algunos problemas en torno a su surgimiento.

En tal sentido esta labor sistematizadora se topó con la carencia de un estudio profundo sobre sus antecedentes y con la ausencia de un bibliografía extensa y precisa en -- torno al tema. Ya que el maestro Alberto Trueba Urbina por ejemplo, esboza consideraciones demasiado generales sobre el derecho a la Prima de Antigüedad, el licenciado Baltasar Cavazos en su libro titulado " Nuevo Derecho del Trabajo ", con una tendencia empresarial manifiesta, dedica una sola página a esta institución, otros autores como el profesor José Dávalos hacen alusión al licenciado Néstor de Buen L., el cual cita al Dr. Mario de la Cueva que publicó por su parte en el Periódico Excelsior un breve artículo -- sobre el tema en cuestión; que por consideraciones de método transcribo y someto a su análisis más adelante, y por -- último el licenciado Francisco Ramírez Fonseca en su texto titulado " La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. " es lo más profundizado en cuanto a la Prima de -- Antigüedad hasta este momento.

Comprendase por tanto que semejantes acotaciones únicamente pueden ser superadas por los debates prelegislativos y ciñiéndonos estrictamente al texto de la Ley.

Asimismo a lo largo del presente trabajo deseo resaltar la importancia social de esta institución laboral, poniendo de manifiesto su innegable beneficio para la clase proletaria al hacer justo reconocimiento de las personas-- que desarrollan su fuerza de trabajo para la clase empresarial o patronal.



La antigüedad por sí misma digámoslo de una vez, no es propiamente un derecho, sino más bien un fenómeno histórico determinado en el tiempo y en el espacio, pero de ella se desprenden consecuencias de derecho que originan beneficios cuantificables en favor del trabajador.

Este breve esquema nos da la pauta del método a seguir en nuestra investigación; en primer término una localización aceptable de las causas motivadoras de la Prima de Antigüedad, después determinar el contenido exacto de sus efectos jurídicos y finalmente un análisis de las reglas dadas por el propio legislador para computar las condiciones de tiempo que ha de llenar la " antigüedad " y cuantificar la proporción económica de la " prima ".

A las dificultades del texto legislativo se suman los intrincamientos de las disposiciones transitorias que sufren una suerte de obscuridad y provocan en el interprete desorientaciones que de no ser esclarecidas oportunamente redundarían en perjuicio de la clase trabajadora.

Para desvanecer tan lamentables confusiones, inevitables en toda actividad legislativa, habrá que recurrirse al principio de interpretación incorporado a la Carta Magna en el sentido de que los principios constitucionales previstos en el artículo 123, indican un mínimo de prestaciones otorgadas como Garantías Sociales para protección de la clase obrera, que solo es dable exceder por las leyes reglamentarias y los contratos colectivos cuando ello se vea favoreci

do el trabajador.

La aplicación concreta de este método interpretativo a los problemas que plantea la Prima de Antigüedad es una empresa de la que me hago responsable, sabiendo de antemano que las consecuencias que de tal resulten son compatibles.

De buscar una solución estamos encargados nosotros que aboradamos esta Institución Jurídica sin perjuicios ni intereses creados, los que no somos líderes obreros ni abogados del elemento patronal, por lo que debemos colaborar y estudiar hasta encontrar la solución salvadora.

De contribuir a esa solución es de lo que trato en la Tesis que presento a su consideración, tal vez me equivoque y mi parte de solución no sea la correcta, pero de cualquier forma en este trabajo hay investigación y esa investigación es la que someto a consideración de ustedes Señores Jurados.

Así finalmente, si con el estudio y la investigación realizada junto con las conclusiones apuntadas al final se logran esclarecer por lo menos algunas de las tantas controversias que entorpecen una justa interpretación de la Prima de Antigüedad, consideraré satisfecha la tarea inacabable de contribuir a la proyección humanista del Derecho Laboral que a todos nos compete.

El Sustentante.

" Las leyes son promulgadas pa  
ra que todos los hombres co  
nozcan sus deberes, y por lo  
tanto deben ser redactadas -  
de la manera más clara y sen  
cilla posible. "

Thomas More.

C A P I T U L O

I

ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD  
COMO NORMA

1.- Origen.

1.1 Antecedentes Contractuales.

1.2 Antecedentes Legislativos.

2.- Doctrina Mexicana.

\*\*\*

## 1.- ORIGEN :

Este nuevo precepto jurídico denominado " Prima de Antigüedad " aparece en el Derecho del Trabajo a raíz de su inclusión en la Ley Federal del Trabajo vigente; dicha prestación encuentra su fundamento en el artículo 123 de nuestra Constitución Política y se le considera como una medida protectora y reivindicatoria de la clase trabajadora.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se menciona que este precepto ha sido adoptado de la práctica que se ha venido siguiendo en la mayoría de los diversos Contratos Colectivos de Trabajo; es decir, la figura de la Prima de Antigüedad ha sido puesta en práctica antes de plasmarse en la Ley, solo que ahora se convierte en un precepto legal obligatorio para todos a partir del 1ro. de mayo de 1970.

Y es así como la Ley de 1970 recoge por vez primera en su seno esta figura jurídica.

Muchos contratos colectivos de trabajo y empresas en forma unilateral habían consignado el estímulo para los trabajadores por sus servicios prestados:

" Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. "

Por lo que la finalidad de la Prima de Antigüedad, es proporcionar al trabajador que se separe de su trabajo una ayuda económica, la cual le permita solventar las necesidades que se le presenten a su retiro o separación del trabajo.

## 1.1 ANTECEDENTES CONTRACTUALES :

Primeramente empezaremos por considerar los antecedentes derivados de los Contratos Individuales y posteriormente de los Colectivos.

Señalaba al hablar del nacimiento del Derecho del Trabajo en la introducción de este trabajo, que las Instituciones del Derecho Individual o núcleo del Derecho del Trabajo se ven superadas cualitativa y cuantitativamente gracias o a través de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo; pues bien, una de estas instituciones es a la vez fuente importante del derecho laboral, me refiero naturalmente al Contrato Colectivo.

Así que el contrato colectivo de trabajo al mismo tiempo que es una Institución del Derecho Laboral, también es fuente del mismo, ya que contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

En este orden de ideas el contrato es primero la ley en la empresa en que se aplica, y después la fuente que canaliza su contenido hacia el Derecho Positivo.

Como la ley en las empresas fueron muchos contratos colectivo de trabajo, éstos fueron consignando la Prima de Antigüedad con distintas denominaciones y diferentes modalidades, tal y como sucedió con los contratos colectivos de Ace

ros Nacionales S.A., Altos Hornos de México S.A. y Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey S.A. en la Industria Siderúrgica por mencionar algunos; aconteciendo de igual forma en otros contratos de otras ramas de la industria como la Automotriz, la Textil y la Hulera.

Como ejemplo voy a resumir brevemente la forma en que la consigna o reglamenta el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Fresnillo S.A.:

Por principio señalaré que en el citado contrato a la Prima de Antigüedad se le conoce con el nombre de COMPENSA CION POR RETIRO VOLUNTARIO; y se adquiere el derecho para disfrutarla al cumplir catorce años de servicios en el interior de la mina o diecinueve en la superficie.

Dicho contrato prevé el conflicto que podría presentarse en el caso de que algún trabajador prestara sus servicios durante un tiempo en la mina y el resto en superficie.

Para tal situación el contrato establece lo siguiente:

" El trabajador que tenga nueve años o más de servicios en el interior de la mina y el resto para completar catorce en la superficie, tendrá derecho a esta prestación. De donde se desprende que todo aquel trabajador que normalmente preste sus servicios en el interior de la mina y por cualquier motivo tenga que cambiar a superficie, si ha com-



pletado un mínimo de nueve años en la mina, por ese solo hecho se hace acreedor a disfrutar de tal COMPENSACION al cumplir catorce años de servicios. " (1)

Señala también este contrato en su artículo 274 que:

" Dicha compensación se pagará únicamente cuando se haya adquirido el derecho; es decir, al completar el tiempo señalado. Aunque existe la excepción a esto en el sentido de que solo se pagará proporcionalmente en los casos en que el trabajador tenga algún grado de incapacidad derivada de enfermedad profesional, no por accidente de trabajo. " (2)

Otro aspecto importante en este contrato es que el --- tiempo de servicios que se requiere no debe ser necesariamente continuado; es decir, sin interrupciones, sino que se considerarán las diferentes épocas en que haya laborado el trabajador.

Para hacer efectiva esta prestación el trabajador deberá hacer la solicitud correspondiente, misma que se resolverá por parte de la empresa en un término de treinta días

---

(1) Contrato Colectivo de Trabajo, Cía. Fresnillo y Sección 62 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Meta lúrgicos y Similares de la República Mexicana. Bienio 1977 - 1979. Pág. 118.

(2) Idem. Pág. 127

dando a conocer el record de servicios del trabajador, y si es que en verdad ya ha completado el tiempo requerido se -- inicia el trámite necesario consistente en hacer la liquidación respectiva.

La Compensación por Retiro Voluntario o Prima de Antiguedad como se conoce en la Ley, consiste en el pago de la cantidad de treinta días de salario por cada año de servicios. Dicho salario será el último que haya devengado el -- trabajador conforme al tabulador de salarios y de acuerdo - a la categoría de planta que haya tenido en el momento de - presentar la solicitud.

Ahora bien, en el caso de que fallezca un trabajador - y ya haya completado el tiempo para hacerse acreedor de dicha prestación y no se haya hecho la solicitud correspondiente, se le pagará a sus beneficiarios previa presentación de la solicitud ya sea por parte de ellos mismos o --- bien con la representación del sindicato.

Pero si cumplido el plazo para adquirir el derecho a - disfrutar de tal prestación el trabajador no quiere hacer - uso del mismo, no por ello se le va a desconocer el tiempo que exceda del plazo fijado, sino por el contrario, si el - trabajador llegare a cumplir el doble de dicho plazo se le pagará todo este tiempo y no se le limitará a los catorce - o diecinueve años de servicios que marca el contrato.

Ya una vez analizados los antecedentes contractuales de esta institución jurídica, pasará a contemplar lo que la Ley hizo.

Primeramente la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía disposición cual ninguna que señalara algo al respecto, no contemplaba ni tan siquiera el capítulo referente a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso que contiene la nueva Ley, de lo que se deduce que la Ley de 1931 nunca se preocupó por tales derechos, mismos que representan gran importancia tal y como los ha considerado la Nueva Ley de 1970.

La ley no hizo más que recoger la institución de los contratos que ya la contenían.

Es decir que la Prima de Antigüedad es recogida de algunos contratos de trabajo, la cual es elevada a la categoría de norma a partir del lro. de mayo de 1970, fecha en -- que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Como vemos esto se infiere del texto de la Iniciativa Presidencial que a continuación transcribo:

" Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y de donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas

sulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente 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 mayoritario 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 cumplir su misión y porque 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 estrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización --responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, 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 empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían excederse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas, por lo tanto 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 constituyen una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de " Prima de Antigüedad ", cuyo monto será el -- equivalente a doce días de salario por cada año de servi--- cios." (3)

---

(3) Díaz Ordez Gustavo. Lic. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. D.O. México. 1969.

## 2.- DOCTRINA MEXICANA :

Respecto a los antecedentes no existe más que lo anteriormente anotado, ningún otro dato o base que haya servido de inspiración a la confección de la Prima de Antigüedad, -- por lo que mi trabajo tal vez carezca de bibliografía suficiente para ampliar lo relacionado en cuanto a su surgimiento, por lo que a manera de extender la información recopilada en la Doctrina Mexicana me permito transcribir un artículo que escribió el Dr. Mario de la Cueva en torno a la Prima de Antigüedad, cuya publicación apareció en el Periódico Excelsior editado en la Ciudad de México el 27 de septiembre de 1970, el cual dice así:

" BENEFICIO A ANTIGUOS EMPLEADOS.  
PREMIO A UNA VIDA DEDICADA AL -  
TRABAJO. "

" La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, en el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo en un empresa, para servir a través de ella a la economía nacional y al bienestar público.

Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos tiempo antes de que legislación lo declarara

ra expresamente.

Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución, en la Ley.

La Ley Federal del trabajo de 1931, no mencionó la Antigüedad, pero impuso a los empresarios en casos de separación injustificada la obligación de 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, éste no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, mismo que aumenta con los años de trabajo.

La Nueva Ley asignó el derecho en su artículo 158:

" Los Trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa a que se determine su antigüedad. "

No se encuentra en la Ley una definición del concepto " Trabajador de Planta ", pero se les puede considerar o caracterizar diciendo que son:

" Los que desempeñan en forma permanente a lo largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada los

trabajos cuyo conjunto constituye la actividad normal de la empresa o establecimiento. "

Por virtud de su reconocimiento legal, el derecho de la antigüedad se convirtió en otra de las ideas fuerza llamadas a contemplar la transformación de la empresa, ya que, piénsese en el problema de los ascensos, los trabajadores adquirieron un as de derechos que constituye una limitación más al - viejo poder soberano del empresario.

Al revisar la comisión redactors del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dió cuenta de que la función que le atribuía era el de servir de sostén a otros - principios como la estabilidad del trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a -- los trabajadores de menor antigüedad.

Pero hacía falta que produjera un efecto propio a fin - de que brillara en todo su esplendor.

En el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió - la idea de " La Prima de Antigüedad "; una institución nueva para proporcionar un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo. Es cierto, se dijo así misma la comisión que la seguridad Social ofrece también un beneficio que en - algunos casos toma en cuenta la antigüedad como sucede en la pensión por vejez, pero lo hace, y ésta es la diferencia fun



damental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo; en tanto que la Prima de Antigüedad como explica la exposición de motivos, debe otorgarse por el solo transcurso del tiempo.

La nueva prestación consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de servicios, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece; por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años la prima ascenderá al salario de doscientos sesenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran el día en que se le 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 máximo de la prima será de ochenta pesos.

Para los riesgos de trabajo estableció un variable consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que en el Distrito Federal el monto máximo de la prima sea actualmente de \$ 60.00. En consecuencia, si un trabajador obtiene un salario menor de esa cantidad la prima será igual a sus percepciones, pero si es mayor se reduce a dicha suma.

En el futuro al aumentar el monto del salario mínimo, - la prima crecerá en la misma proporción. Vale la pena agregar antes de concluir este tema, que si bien estamos frente a un beneficio nuevo, su naturaleza es la misma que posee la declaración de derechos y la Ley; esto es, nos encontramos colocados delante de un mínimo legal, por lo que en los contratos colectivos al igual que para los riesgos de trabajo-- existe la supresión del tope.

La prima debe pagarse en las cuatro hipótesis y de conformidad con las normas siguientes:

Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo aunque medie causa justificada, y cuando se separe por motivo imputable al patrón o empresario. En estas hipótesis, la primera debe pagarse al momento de la separación cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

La tercera hipótesis se presenta 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.

La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la Ley decretó que no se tenía derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años.

Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis, toman su origen en las circunstancias de que en las dos primeras por razones similares a la tercera, no pueden aumentar la antigüedad, en tanto que en la cuarta depende de la voluntad del trabajador. En vista de estas diferencias y a fin de evitar lo que se llama " Ausentismo ", se estableció un período mínimo para el retiro voluntario.

El artículo 5to. Transitorio, que no figuraba en la -- Iniciativa Presidencial planteó la cuestión relativa a la fe cha base para cumplir la antigüedad de los trabajadores, que puede ser bien la del ingreso del trabajador a la empresa o bien la de la vigencia de la Ley. .

Un párrafo del dictamen de la Comisión de la Cámara de Diputados, en el que se dice que la primera solución implica una aplicación retroactiva de la Ley pero sin explicar el -- por qué de esa aseveración resulta confuso, y lo que es más contradictorio con el texto aprobado.

El artículo contempla dos hipótesis y ofrece para cada una de ellas una solución distinta:

Para los casos de retiro voluntario dispone que si se efectua en los tres primeros años, el trabajador tiene derecho a doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario, - según su antigüedad y el año en que se retire. Pero añade que transcurrido este plazo se estará a lo dispuesto en el artí-

culo 162; precepto que se refiere a la antigüedad derivada del ingreso del trabajador a la empresa. Por lo tanto, si un trabajador tenía diez años de antigüedad al entrar en vigor la Ley y se retira cinco años después, tendrá derecho a quince primas de conformidad con el texto del artículo transitorio.

En cambio para los casos de separación del trabajador, el precepto previene que si se efectúa dentro del año siguiente a la vigencia de la Ley, el trabajador recibirá doce días de salario, y se añade que si la separación ocurre con posterioridad, la antigüedad correrá a partir de la vigencia de la Ley.

Nos encontramos ante dos soluciones legales distintas:

Una que considera como antigüedad de base para los casos de retiro voluntario la fecha de ingreso a la empresa, y otra que se pronuncia por la vigencia de la Ley para los casos de separación del trabajador.

Pensemos que contra la primera solución no puede aducirse el dictamen de la comisión de diputados porque en primer lugar, la doctrina más generalizada acepta que las leyes poseen un valor objetivo de quienes las proyectaron, en segundo lugar porque las palabras de un dictamen no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa y finalmente -- porque no hay nada que demuestre que aquella opinión fue tam

bién el pensamiento de la Cámara de Senadores.

La solución de la Ley a la hipótesis del retiro voluntario no adolece del vicio de Inconstitucionalidad; tendría -- ese efecto si obligara a las empresas a pagar la prima a los trabajadores que se retiraron del trabajo antes de la vigencia de la Ley, pero no hay retroactividad si la norma se --- aplica únicamente a los que se retiraron con posterioridad, - porque entonces lo que la Ley hace es atribuir determinados efectos a un hecho que ocurre dentro de su vigencia.

Y por otra parte, la solución contraria sería una bur-- la a los trabajadores que actualmente tienen una alta anti-- güedad, porque no podrían esperar a que otra vez transcurrie-- ran quince años de servicios y estaría además en contradic-- ción con las reglamentaciones adoptadas en los contratos co-- lectivos que sirvieron de modelo a la Ley.

Conviene expresar para concluir:

" Que la Prima de Antigüedad es independiente de cual--- quier otra prestación o indemnización a que tenga derecho el trabajador. " (4)

---

(4) Periódico Excelsior. México D.F., a 27 de septiembre de - 1970. Hemeroteca de la U.N.A.M.

## C A P I T U L O

## I I

ANALISIS COMPARATIVO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD  
CON LAS INDEMNIZACIONES POR ANTIGUEDAD Y DESPI  
DO EN EL DERECHO BOLIVIANO DEL TRABAJO.

- 1.- Despido Intempestivo e Injustificado.
- 2.- Despido Justificado.
  - 2.1 Naturaleza.
  - 2.2 Causas que lo Originan.
- 3.- Despido Indirecto.
- 4.- El Retiro Voluntario
  - 4.1 Computo del Tiempo de Servicios.
  - 4.2 Salario Base para el Cálculo de las In  
demnizaciones.
- 5.- Indemnización en caso de Muerte del Traba  
jador.
- 6.- Despido Nulo.

\*\*\*

A continuación voy a llevar a cabo un análisis comparativo del Derecho Laboral Boliviano con nuestro Derecho del Trabajo en lo que se refiere a las Indemnizaciones que por Antigüedad y Despido conceden ambas legislaciones, señalando lo que tienen en común y sus puntos distintivos.

Es conveniente hacer la aclaración de que aquí no hago un estudio profundo en cuanto a la Prima de Antigüedad; en virtud de que dicho estudio lo reservaré para los capítulos siguientes. Pero sí quiero resaltar algunos puntos importantes y sobresalientes en ambos derechos, y esto debido a que tienen gran similitud como lo veremos a continuación.

Tal similitud se debe a que nuestro derecho ha tomado como base algunos aspectos jurídicos de la legislación boliviana para crear la Prima de Antigüedad.

Fundo el anterior comentario con el siguiente razonamiento:

La Ley General del Trabajo de Bolivia fue promulgada -- inicialmente como Decreto Ley el 24 de mayo de 1939, siendo elevada posteriormente a Ley de la República el 8 de diciembre de 1942 y su Decreto Reglamentario es de fecha 23 de -- agosto de 1943; en tanto que la Prima de Antigüedad nace en México el 1ro. de mayo de 1970 con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Por lo que es de suponerse que nuestra Doctrina, Jurisprudencia y Legislación haya recogido del Derecho Laboral

Boliviano algunos aspectos jurídicos.

Para llevar a cabo el siguiente análisis comparativo, - es necesario conocer los presupuestos en los que procede el pago de la Prima de Antigüedad en México y las Indemnizaciones que por Antigüedad y Despido prevé el Derecho Boliviano.



Presupuesto de PagoPrima de AntigüedadIndemnizaciones en Bolivia

- |  |  |
|--|--|
| 1) Retiro Voluntario ( Art. 162 Fracción III L.F.T.)   | 1) Despido Intempestivo e Injustificado.           |
| 2) La Separación Justificada del Trabajador ( Art. 162 fracción III ). Causas Imputables al Patrón ( Art. 51 L.F.T.) | 2) Despido Justificado.                            |
| 3) Despido Justificado o Injustificado del Trabajador ( Art. 162 fracción III ).                                     | 3) Despido Indirecto o Retiro Forzoso.             |
| Despido Justificado ( Art. 47 en todas sus fracciones. L.F.T. )  |  |
| Despido Injustificado. - ( Art. 47 último párrafo y que cae en el artículo 51 de la L.F.T )                          |  |
| 4) Muerte del Trabajador. - ( Art. 162 fracción V )  | 4) Despido Nulo.                                   |
| 5) Incapacidad o Inhabilidad manifiesta del Trabajador. ( Art. 53 fracc. IV )  | 5) Retiro Voluntario.                              |
| 6) Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. ( Art. 436 en sus fracciones I, II, III y V de la L.F.T.)          | 6) Indemnización en caso de muerte del trabajador. |
| 7) Implantación de Maquinaria y Procedimientos Nuevos de Trabajo. ( Art. 439 L.F.T. )                                |  |

## 1.- DESPIDO INTEMPESTIVO O INJUSTIFICADO :

Esta figura jurídica contemplada en el Derecho Laboral-Boliviano prevé una indemnización para aquellos trabajadores que son despedidos sin previo aviso, la cual conforme al artículo 12 de la Ley General del Trabajo y la Ley del 9 de noviembre de 1940, acarrea responsabilidades para el empleador tales como; el pago de una indemnización por falta de preaviso (90 días de anticipación por parte del empleador y 30 --- días por parte del trabajador), equivalente al monto de tres meses de sueldos o salarios, sobre la base de un sueldo promedio resultante del total ganado por el trabajador en los últimos 90 días efectivamente trabajados, y una indemnización por tiempo de servicios (Prima de Antigüedad).

Dicho despido se configura con el incumplimiento del --preaviso por parte del empleador y el retiro inmediato del -trabajador.

Ahora bien, la indemnización por tiempo de servicios se encuentra regulada en el artículo 13 de la Ley General del -Trabajo Boliviana, mismo que establece:

"Cuando fuese retirado el empleado u obrero por causa --ajena a su voluntad (vale decir, despido no inculpable al tra -bajador), el patrono estará obligado, independientemente del desahucio (o sea de la indemnización por falta de preaviso,

figura tomada del Derecho Civil o indemnización de desahucio) a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo, y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados." (1)

Pues bien, ya sabemos como define el Derecho Laboral Boliviano el Despido Injustificado, así como las Indemnizaciones que prevé para el caso, las cuales son " Indemnización por falta de preaviso e Indemnización por tiempo de servicios."

Ahora abordaremos este despido en nuestra legislación laboral para llevar a cabo el análisis comparativo de ambos derechos en cuanto a Despido Intempestivo o Injustificado se refiere; y así tenemos que:

Primeramente.- El despido injustificado en nuestra legislación laboral, se encuentra contemplado en los dos últimos párrafos del artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra dicen:

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

---

(1) Abelardo Villalpando R. Bolivia. El Contrato de Trabajo y las Indemnizaciones por Antigüedad y Despido en el Derecho Boliviano del Trabajo. Capítulo 13. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Baltasar Cavazos Flores. Edit. -- Trillas. 1984. Pág. 255

hacerse del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a 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."

El Licenciado Baltasar Cabazos comenta al respecto:

" Resulta absurdo y antijurídico derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo." (2)

Segundo.- La indemnización prevista por nuestra Ley Federal del Trabajo, la encontramos en su artículo 50 que a la letra dice:

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte --

---

(2) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. 19a. Edic. Edit. Trillas. 1986. Pág. 133.

días por cada uno de los años siguientes en que hubiese ---  
prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeter-  
minado, la indemnización consistirá en veinte días de sala-  
rio por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren --  
las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de -  
salario y en el de los vencidos desde la fecha del despido  
hasta que se paguen las indemnizaciones.

En base a esto tenemos que a diferencia de la Ley Boli-  
viana, nuestra legislación maneja un método de indemniza-  
ción más complejo; en virtud de que dicha indemnización se  
elabora de acuerdo al tipo de relación y duración del traba-  
jo existente entre el trabajador y el patrón. En tanto que  
la legislación boliviana se concreta a indemnizar con un --  
mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo o  
la parte proporcional si los servicios prestados no alcanza-  
ren a cubrir el año, sin hacer incapie en el tipo de rela-  
ción laboral existente.

Ya para finalizar con este despido intempestivo, se --  
percata uno de que la indemnización por tiempo de servicios  
en Bolivia equivale a lo que en nuestro Derecho del Trabajo  
se conoce como Prima de Antigüedad, y también que tal despi-  
do intempestivo o injustificado es manejado en nuestra le--

gislación como una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. (Artículo 51 - Ley Federal del Trabajo.)

## 2.- DESPIDO JUSTIFICADO :

Denomínase despido justificado o despido con justa causa:

" Aquel que se produce obviamente por decisión del empleador, pero solamente cuando existe un hecho grave inculparable al trabajador que haga imposible la continuación de la relación de trabajo y que haya obligado al empleador a tomar esa extrema decisión. " (3)

### 2.1 Naturaleza:

Naturalmente que en el curso del trabajo, pueden darse y en efecto se dan muchas situaciones en las que el trabajador incurre en determinadas faltas de imprevisión, descuido infracciones, etc., pero todas de naturaleza leve y en las cuales puede también incurrir el patrón, y que por tal razón pueden considerarse como corrientes en la vida del trabajo y por tanto tolerables, disculpables y por lo general son enmendables y no entorpecen en modo alguno el cumplimiento cotidiano de la vida laboral.

Pero hay otras situaciones en las que la falta inculparable al trabajador es de naturaleza grave y que ya, de por sí, hace imposible que el contrato de trabajo continúe cum-

---

(3) Abelardo Villalpando R. Opus Cita. Pág, 261

pliéndose. Se trata en suma, de culpa grave imputable al -- trabajador y que por su naturaleza, por las circunstancias y condiciones en que se produce, no puede determinar sino - la ruptura intempestiva del contrato.

Quando la ruptura del contrato de trabajo se produce - por esa culpa grave del trabajador, nos encontramos frente al llamado Despido Justificado.

La característica principal de este despido justificado en el Derecho Boliviano señala el Profesor Abelardo Villalpando es:

" Que tal despido se produce inmediatamente después de cometida la falta grave por el trabajador, sin necesidad de preaviso y sin la obligación patronal del pago de indemnizaciones por falta de preaviso y por tiempo de servicios. "

( 4 )

O sea que en otros términos, el trabajador queda privado de estas dos indemnizaciones, situación que no sucede en nuestro derecho, porque independientemente de que se trate de un despido justificado o no, el patrón deberá indemnizar al trabajador y pagarle la Prima de Antigüedad correspondiente, ya que así lo establece el artículo 162 de la Ley

---

(4) Idem. Pág. 262



Federal del Trabajo en sus fracciones III y VI respectivamente.

## 2.2 Causas que lo Originan :

La Ley General del Trabajo Boliviana en su artículo 16 y su Decreto Reglamentario artículo 9o., señala las causas del despido justificado.

Dichos artículos disponen que:

" No habrá lugar a desahucio ( Indemnización por Falta de Preaviso ) ni Indemnización ( Se refiere a la de tiempo de servicios ), cuando exista una de las siguientes causas:

1.- Perjuicio material causado con intención a las máquinas, productos o mercancías;

2.- Revelación de secretos industriales ( sistemas, métodos de fabricación, de producción, de comercialización, etc. );

3.- Omisiones o imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales;

4.- Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o más de seis en el curso de un mes;

5.- Incumplimiento parcial o total del contrato de traba

bajo o del reglamento interno de la empresa;

6.- Retiro voluntario del trabajador antes de los términos fijados en el artículo 13 de la Ley o del contrato.

En esta causal es donde voy a fijar mi atención por razones de incumbencia con el tema de mi tesis, misma que analizaré cuando entre a la figura del Retiro Voluntario.

7.- Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;

8.- Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;

9.- Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieren a la intimación de la autoridad competente. " (5)

De lo anteriormente transcrito observamos que:

Dentro de este despido justificado, no se requiere el preaviso por parte del patrón (empleador) para rescindir el contrato, lo que desde mi punto de vista deja totalmente desvalido, indefenso al trabajador, ya que además de separarlo de la fuente de ingresos, lo priva de la indemnización prevista por tiempo de servicios.

Esto en nuestro derecho no acontece, ya que si el pa--

---

( 5) Idem. Pág. 263

trón no da aviso al trabajador o a la Junta respectiva de la rescisión del contrato, éste incurrirá en el despido injustificado, y tendrá que indemnizar al trabajador independientemente de la justificación del despido.

Y por otro lado, el trabajador sufre la pérdida de la indemnización por tiempo de servicios; lo que es totalmente injusto para el trabajador, porque el desgaste físico e intelectual sufrido por él durante el tiempo de servicios --- prestados se van al " pozo " por una causa justificable sin duda alguna, pero no puede generalizarse ese comportamiento, muchas veces reciente, con la antigüedad creada con anterioridad al hecho que origine el despido. Salvo claro, en el supuesto de que el trabajador estuviese robando a la empresa o patrón durante todo ese tiempo.

Como hemos visto este despido justificado en la Ley Bo liviana, a diferencia del despido justificado en nuestra -- Ley Federal del Trabajo, resulta a mi parecer un tanto injusto con el trabajador; en tanto que nuestra legislación -- independientemente de la justificación o injustificación -- del despido establece una indemnización para el trabajador muy independientemente a la Prima de Antigüedad a que tenga derecho el trabajador, punto distintivo que hay que resaltar en nuestro derecho. ( Art. 162 fracciones III y VI )

### 3.- DESPIDO INDIRECTO O RETIRO FORZOSO :

Este despido es conceptualizado en el Derecho Boliviano de la siguiente manera:

" Todas aquellas causales que pueden colocar al trabajador en situación de retiro forzoso, es lo que se conoce en la doctrina y muchas legislaciones como Despido Indirecto. " (6)

Como se vió en el despido justificado, cuando las causales del despido favorecen al empleador, se le exime de toda obligación de pago de indemnizaciones y demás beneficios sociales al trabajador despedido.

Pero el despido indirecto es cuando el empleador provoca prácticamente la separación del trabajador y por consiguiente contrae la obligación de pago de las indemnizaciones respectivas.

Y en efecto, el empleador, su familia o sus representantes, pueden incurrir en vías de hecho, injurias o conducta inmoral para con la persona del trabajador, incluso pueden caer en omisiones e imprudencias en la higiene y seguridad industrial trayendo perjuicios en la salud y vida del trabajador, o no cumplir totalmente el contrato de trabajo,

---

(6) Idem. Pág. 264

las leyes protectoras de los trabajadores o el reglamento interior del mismo o hasta cometer actos de abuso en contra de los derechos del trabajador, tales como; cambiarlo de actividad o lugar de trabajo (residencia), es decir, cambiarle de una ocupación a otra para la que éste no esté habilitado, en forma tal que dicho cambio signifique notorio agravio para el trabajador. (pérdida del trabajo)

Todos estos hechos colocan al trabajador en situación de despido indirecto; es decir, que el trabajador puede considerarse en situación de despido y hacerselo saber así al empleado y luego demandar el pago de sus indemnizaciones -- por desahucio y tiempo de servicios, así como el pago de -- otros beneficios sociales a los que creyese tener derecho.

Como podemos observar aquí, nos encontramos frente a un despido necesario que puede ser intempestivo e injustificado, lo que se conoce en nuestro derecho como " Separación Justificada del Trabajador ", misma que se encuentra prevista en el artículo 51 de la Ley.

Dicho artículo establece:

Artículo 51.- 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 condicion

nes del mismo;

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 del 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 carcer 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 des--cuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de --

las personas que se encuentran 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.

Lo que hay que resaltar una vez más aquí, es que nuestro derecho otorga la Prima de Antigüedad a los trabajadores independientemente de la justificación o no del despido; lo que hace más justo y equitativo nuestro derecho que el boliviano.

Asimismo nos damos cuenta que este despido indirecto o forzoso en Bolivia, se asemeja a lo que en nuestra legislación conocemos como separación justificada del trabajador por causas imputables al patrón.

#### 4.- EL RETIRO VOLUNTARIO :

El artículo 13 de la Ley General del Trabajo determina que:

" El trabajador con más de ocho años continuos podrá retirarse voluntariamente del trabajo, dándole el preaviso que establece la ley al empleador, y recibiendo el pago de su indemnización por tiempo de servicios, en el monto de un mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo; y si los servicios finales no alcanzaren a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado, por duodécimas. " (7)

El retiro voluntario apareció como un instinto propio del Derecho Boliviano del Trabajo, y posteriormente muchos otros países como el nuestro, han venido adoptándolo.

Por Ley del 21 de diciembre de 1948, y Decreto Reglamentario del 19 de abril de 1949, se reglamentó en forma amplia el retiro voluntario.

Se determinó que los trabajadores con más de ocho años de trabajo, podrían acogerse a este retiro, recibiendo su indemnización por tiempo de servicios.

Para tal efecto debían preavisar a su patrón con 30 --

---

(7) Idem. Pág. 266.



días de anticipación; y en caso de no dar el preaviso, recibirán de todos modos su indemnización por tiempo de servicios, pero con el descuento de la suma equivalente al salario de los 30 días del preaviso.

Por Decreto Supletorio del 24 de mayo de 1974, el tiempo de servicios para acogerse al retiro voluntario se ha reducido a solo cinco años.

Actualmente cada trabajador que cumpla cinco años de servicios, puede acogerse al retiro voluntario y recibir la indemnización por tiempo de servicios correspondiente.

Ahora bien, si existe acuerdo entre el trabajador y el patrón, el trabajador puede ser recontratado y en tal circunstancia su tiempo de servicios comenzará a contarse desde la fecha de la recontratación, y así podrá recontratarse varias veces y recibir cada cinco años su indemnización por tiempo de servicios, más si en el curso de estos periodos de recontratación el trabajador incurriese en alguna causal de despido justificado, será despedido sin goce de sus beneficios sociales, pero solo por el periodo de los cinco años que estuviesen corriendo, más ya no sobre los periodos anteriores que se han consolidado definitivamente en favor del trabajador.

Una vez analizada esta figura jurídica en la Ley boliviana, procederé al análisis comparativo del retiro voluntario.

rio en ambos derechos, para que de esta forma pueda extraer los puntos distintivos y sobresalientes entre uno y otro de recho.

En primer lugar, la Ley General de Trabajo señala que transcurridos cinco años de servicios el trabajador podrá retirarse voluntariamente del trabajo teniendose derecho al pago de su indemnización por tiempo de servicios; en tanto que la Nueva Ley Federal del Trabajo establece que para que el trabajador tenga derecho a la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario, éste deberá tener por lo menos --- quince años de servicios.

En segundo lugar, obsérvese que la Ley boliviana establece en menor tiempo de servicios prestados por el trabajador (cinco) la indemnización, permitiendo inclusive que el trabajador pueda recontratarse nuevamente. En tanto que --- nuestro derecho establece un término más largo de presta--- ción de servicios para el trabajador en el retiro volunta--- rio, el triple para ser exacto; trayendo como consecuencia inmediata la no recontratación del trabajador en un momento dado, en virtud que después de quince años de servicios el trabajador se encuentra en un estado de desgaste físico o - intelectual inocuitable, mismo que le va a cerrar las puer- tas de otro empleo.

No quiero inclinarme por una u otra legislación, ya ---

que para el trabajador lo ideal sería que tanto la Indemnización por Tiempo de Servicios (Bolivia) y la Prima de Antigüedad (México) se adquirieran sin anteponer término alguno de prestación de servicios al optar por la separación voluntaria del trabajo.

Fundamento el anterior comentario partiendo de que la antigüedad de un trabajador empieza a contarse desde el --- primer día de labores hasta el momento en que queda rota la relación de trabajo, y no a partir de un número "x" de años.

Y en tercer lugar, la indemnización prevista en la ley boliviana consiste en un mes de sueldo o salario por cada - año continuo de trabajo, y si los servicios finales del trabajador no alcanzaren al año, se le pagará en forma proporcional al tiempo trabajado por duodécimas (un mes de sueldo se divide entre doce), en tanto que la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada -- año de trabajo.

Por lo que resulta que la legislación boliviana a diferencia de la nuestra, se ajusta más a la realidad social -- que vive el trabajador, ya que es más remunerativa en cuanto al importe que otorga por el tiempo de servicios prestados por el empleado, lo que lo hace un derecho más justo y reivindicador que el nuestro en este aspecto.

#### 4.1 COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS :

Para conocer la forma de computar el tiempo de servicios en el derecho boliviano tenemos que remitirnos al artículo 1ro. de la Ley del 23 de noviembre de 1944 que dispone:

" Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros, se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se refutan de prueba (tres) y a los que se refiere el artículo 13 del Decreto Ley del 24 de mayo de 1939, modificado por el artículo 1ro. de la Ley del 8 de diciembre de 1942. " (8)

Por otra parte el artículo 6to. del Decreto del 19 de abril de 1949 reglamentario de la Ley del Retiro Voluntario del 21 de diciembre de 1948 establece que:

" Para el tiempo de servicios, se tomará en cuenta como tiempo efectivo de servicios:

a) Los periodos de enfermedad previstos por el artículo 73 de la LGT; (Ley General del Trabajo)

b) Los periodos de descanso previos y posteriores al -

---

(8) Idem. Pág. 267

alumbramiento de la madre, conforme al artículo 61 de la --  
LGT;

d) Los periodos de licencia concedidos por el patrono;

e) Las interrupciones del trabajo originadas por cau--  
sas ajenas a la voluntad del trabajador;

f) Los periodos de servicio militar obligatorios o de  
campana, incluyendo el tiempo correspondiente al viaje de -  
regreso desde el lugar de licenciamiento o desmovilización;

g) El tiempo que dure la suspensión de labores como --  
consecuencia de look-out o huelga declarada con arreglo a -  
la Ley. " ( 9 )

Como se puede apreciar en las disposiciones transcri--  
tas con anterioridad, el tiempo de servicios del trabajador  
se computará desde el día mismo en que hubiese sido contra-  
tado, para efectos del pago de indemnización por Falta de -  
Preaviso, Retiro Forzoso o Voluntario, etc., incluyendo deno  
tro de dicho término todas las suspensiones legales mencio-  
nadas en el artículo 6to. del Decreto Reglamentario mencio-  
nado, así como el periodo de prueba.

Mientras que en nuestra legislación laboral se establee  
ce que en cuanto a la forma de computar el tiempo de servi-

---

(9) Idem.

cios del trabajador existen dos formas que son:

1) Desde el inicio del trabajador en la empresa; y

2) A partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo. ( lro. de mayo de 1970)

Estas formas de computar el tiempo de servicios del trabajador se encuentran contenidas en los artículos 162 y 5to. Transitorio de la Ley.

Ahora bien, por lo que se refiere a que si la suspensión de labores en el trabajo son computables para los fines de la Prima de Antigüedad, nuestra ley laboral en su artículo 42 señala las causas de suspensión laboral, de las cuales la única que se va a tomar en consideración para el computo de servicios, es aquella en la que el trabajador es llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional de conformidad con el artículo 31, fracción III, de la Constitución Política.

#### 4.2 SALARIO BASE PARA EL CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES :

El artículo 19 de la Ley General del Trabajo estatuye lo siguiente:

" El cálculo de la indemnización se hará tomando en -- cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los -- tres últimos meses. " (10)

No obstante el artículo 11 de su decreto reglamentario señala que:

" El cálculo de la indemnización, se hará tomando en - cuenta el promedio del salario en los tres últimos meses, - tratándose de salario mensual; y en los últimos 75 días hábiles de trabajo, tratándose de salario diario. " (11)

Por su parte el artículo 11 del Decreto Reglamentario del 19 de abril de 1949 establece que:

" El sueldo o salario indemnizable comprenderá el conjunto de retribuciones en dinero que percibe el trabajador, incluyendo las comisiones y participaciones, así como los - pagos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y en días feriados, siempre que unos y otros invistan carácter de re-

---

(10) Idem. Pág. 268

(11) Idem.

gularidad, dada la naturaleza del trabajo de que se trate.

1  
En sueldo o salario indemnizable no comprenderá los aguinaldos y primas anuales, ni los bagajes, viáticos y otros gastos motivados por la ejecución del trabajo." (12)

Si analizamos los artículos anteriores, nos damos cuenta que el precepto reglamentario peca de inconstitucionalidad, ya que como se sabe los decretos reglamentarios no pueden modificar, ampliar ni restringir los derechos establecidos en la Ley.

Además establece la distinción entre empleados y obreros, donde a los primeros se les debe de calcular su indemnización sobre los últimos tres meses trabajados; y a los últimos únicamente sobre los 75 días hábiles de trabajo.

Distinción que resulta odiosa e ilegal, ya que el artículo 2o. del mismo Decreto Reglamentario señala:

" Se adopta el término trabajador como comprensivo tanto de empleados como de obreros. " (13)

Posteriormente la Ley del 3 de abril de 1964 creó el salario dominical para los obreros, de donde por disposición de la misma Ley, sus beneficios sociales deberían computar-

---

(12) Idem.

(13) Idem. Pág. 269



se sobre treinta días hábiles de trabajo mensuales, de ahí que volvió a adquirir predominio el precepto legal, o sea, el artículo 19 de la Ley General del Trabajo.

" El salario base para el cálculo de la indemnización será el promedio de los últimos tres meses de trabajo trátese de empleados u obreros. "

La obtención de este salario base para el pago de las indemnizaciones, se hace sumando al salario o sueldo en metálico que recibe el trabajador y las remuneraciones complementarias que lo constituyen, dividiendo ésta entre los últimos 90 días hábiles de trabajo y el cociente resultante constituye el salario base para el pago de las indemnizaciones.

Y en relación al monto del salario base para el pago de la Prima de Antigüedad en México, la Ley Federal del Trabajo nos indica en su artículo 162, fracción II que:

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

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

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a -

que se refiere éste título, si el salario que percibe el -  
trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona -  
económica a la que corresponda el lugar de prestación del -  
trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. -  
Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas eco-  
nómicas, el salario máximo será el doble del promedio de --  
los salarios mínimos respectivos.

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

Analizando ambos artículos, se concluye que siempre se  
debe pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la -  
localidad, lo que nos muestra nuevamente que el Derecho del  
Trabajo Boliviano, tiende a ser más justo, remunerador y --  
equitativo que el nuestro, debido a que se apega mucho más  
a la realidad que vive el trabajador, ya que se calcula con  
forme al último sueldo devengado por el empleado, lo que en  
mi parecer así debería suceder en nuestra legislación.

### 5.- INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR :

" Cuando el trabajador fallece, sea por causa inculpa-  
ble al trabajador o no, sus derechohabientes podrán recibir  
la Indemnización por Tiempo de Servicios, tal como lo deter-  
mina la Ley del 18 de noviembre de 1947. " (14)

En este caso la muerte del trabajador se equipara a la  
causal de retiro forzoso, y la indemnización se calculará -  
sobre la base del sueldo o salario que perciba el trabaja--  
dor hasta la fecha de su fallecimiento, y se deberá pagar -  
a los herederos que hubiesen acreditado legalmente sus dere-  
chos por mensualidades vencidas.

Por lo que respecta a nuestro Derecho del Trabajo, la  
Prima de Antigüedad que se pagará al trabajador en caso de  
que fallezca, será la fijada en el artículo 162, fracción V  
que dispone lo siguiente:

" En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea  
su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las per-  
sonas mencionadas en el artículo 501; "

Obsérvese como aquí ambas legislaciones coinciden en  
otorgar la Indemnización por Tiempo de Servicios (Bolivia)-  
y la Prima de Antigüedad (México), desde el inicio del traba

jador en la empresa, hasta el momento de fallecimiento del mismo, sin que se requiera los términos señalados por ambas leyes para tener derecho al pago de esa prestación.

Esta situación por lo menos en nuestro derecho provoca inconformidad en la clase patronal, ya que la ley cae en retroactividad perjudicando a los patronos en aquellos casos en los que el trabajador ya tiene acumulada "x" antigüedad con anterioridad a la vigencia de la Prima de Antigüedad.

## 6.- DESPIDO NULO :

En muchas legislaciones se contempla la posibilidad de que la justicia laboral pudiese declarar sin valor legal la causal de despido justificado invocada por el patrón, y por tanto declarar nulo el despido.

En Bolivia existen antecedentes en los que la Corte Suprema de Justicia ha declarado nulos algunos despidos y ordenado la reposición de los trabajadores en sus cargos.

La Ley General del Trabajo dispone que en caso de que el despido se califique como nulo, el patrón deberá hacer la reposición del trabajador despedido a su empleo, previo el pago de los salarios corridos desde el día del retiro hasta el de su reposición, amén del reconocimiento de antigüedad y otros beneficios, si hubiese lugar a ellos.

En México se maneja casi de la misma forma cuando el despido resulta injustificado.

Si se demuestra que fue un despido injustificado, el trabajador puede exigir la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o la indemnización prevista en el artículo 48 de la Ley de la materia. Tal indemnización es de tres meses de salario, así como el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo, todo esto debido a que el patrón no comprobó la causa de res-

cisión en el juicio correspondiente.

Vease aquí, como nuestro derecho resulta más remunerativo que el boliviano.

Por último, ambos derechos ofrecen también la posibilidad de que el patrón no reinstale al trabajador en su puesto o cargo, aún cuando el despido sea nulo o injustificado; siempre y cuando el patrón indemnice al trabajador conforme a la Ley.

### I n d e m n i z a c i o n e s

En Bolivia	En México
a) Indemnización por Falta de Preaviso.	a) La fijada por el artículo 50 de la Ley Federal Trabajo.
b) Indemnización por Tiempo de Servicios.	b) La Prima de Antigüedad correspondiente.
c) Otros beneficios.	

Ya conocemos todos los casos en que debe pagarse la -- Indemnización por Tiempo de Servicios en el derecho boliviano del trabajo, que es la equivalente a la Prima de Antigüedad aquí en México.

Para finalizar este capítulo, quiero hacer notar que -

nuestra legislación laboral no considera a la Prima de Antigüedad como una Indemnización, tal y como lo hace la legislación boliviana; aunque se tome como salario base para el pago de la Prima de Antigüedad el señalado para esos casos.

Esto se debe a que el artículo 162, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece que:

" 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. "

Lo que quiere decir que la Prima de Antigüedad es totalmente autónoma de la Indemnización, tal y como lo confirma la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMIA DE LA ACCION RELATIVA.- La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Amparo directo 800.82.- Fundo Minero Santa Rosa.- 23 - agosto de 1982.-5 votos.- Ponente: Cristina Salmorán. (15)

---

(15) Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 6ta. Edic. Edit. Pac. 1984 Pág. 28

## C A P I T U L O

## III

## DEFINICION DE PRIMA DE ANTIGUEDAD

1.- Conceptos de Prima.

2.- Conceptos de Antigüedad.

3.- Definición de Prima de Antigüedad.

4.- Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

\*\*\*



## 1.- CONCEPTOS DE PRIMA:

El Diccionario de la Lengua Española nos ofrece la definición gramatical de " Prima " acreditándole diferentes - aceptaciones entre las cuales hay una que nos dice:

" Premio concedido por el gobierno para estimular operaciones o empresas en ciertos casos. " (1)

Por su parte el Pequeño Larousse Ilustrado define a la " Prima " como:

" La cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos. " o " Premio que concede el gobierno para estimular operaciones y empresas de interés común. " (Sinónimo de Recompensa) (2)

Por lo que de las anteriores definiciones se concluye que la " Prima " es: Un premio concedido por el servicio -- prestado del trabajador, pero no es una " Gratificación " .

Al respecto cito la siguiente jurisprudencia como base de la conclusión apuntada:

- 
- (1) Raluy Poudevida Antonio. Diccionario de la Lengua Española. 22a. Edic. Edit. Porrúa. Pág. 603. 1982
- (2) Miguel de Toro y Gisbert. Pequeño Larousse Ilustrado. 6a. Edic. Edit. Porrúa. 1969. Pág. 838

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES.- El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio el pago de la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la ley en los casos que prevé, y que, además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación, por lo que no puede equipararseles.

Amparo directo 4924.79.- Luis Felipe Baños.- 31 de octubre de 1979.- 5 votos. (3)

## 2.- CONCEPTOS DE ANTIGÜEDAD :

En primer lugar señalaré el concepto que nos da el Diccionario de la Lengua Española y posteriormente citaré algunos autores que brindan su concepto en torno a la antigüedad.

Concepto.- " Calidad de antiguo. Tiempo transcurrido desde el primer día en que se obtiene un empleo. " (4)

Al respecto el Profesor Jesús Castorena en su libro titulado " Manual de Derecho Obrero ", nos indica que la antigüedad es:

" El periodo de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado. Y que la antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; y que esa vinculación normalmente produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas, y que la ley recogió esa tradición dándole efectos jurídicos. " (5)

Por su parte la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo define a la antigüedad como:

" El tiempo que transcurre desde el momento en que el

---

(4) Raluy Poudevida Antonio. Opus Cita. Pág. 46

(5) Castorena J. Jesús. Manual de Drecho Obrero. 6a. Edic.- 1984. Edit. Copyright. Pág. 176

trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que - va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la - relación de trabajo. " (6)

Y por último el Maestro Guillermo Cabanellas define a la antigüedad 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 u empleo o trabajo, con las característi-- cas imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al Empresa- rio. " (7)

Por lo anteriormente señalado concluyo que:

a) La antigüedad es el tiempo que transcurre desde el primer día de labor, hasta el momento en que queda rota la relación de trabajo; y

b) Que del hecho de la antigüedad se desprenden determinados derechos en beneficio del trabajador, mismos que se

---

(6) Manual de Derecho del Trabajo. 1a. Edic. 1978. Pág. 30. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

(7) Guillermo Cabanellas. Contrato Colectivo. Tomo III. Bibliográfica Omeba. Bs. As. 1964. Pág. 586.

ven acrecentados con el transcurso del tiempo.

Confirman la anterior conclusión las siguientes jurisprudencias:

LA ANTIGUEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y que tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral. (8)

FERROCARRILEROS, ANTIGUEDAD DE LOS, ES UN DERECHO IMPRES---  
criptible.- La antigüedad de un trabajador es un derecho --  
que se acredita y renueva todos los días, ya que cada lapso  
de veinticuatro horas que transcurre aumenta en un día su -  
antigüedad al servicio de su patrón; es decir, la antigüe--  
dad es un derecho de tracto sucesivo que se va acumulando.-  
De esto se infiere que la acción para reclamar la antigüe--  
dad de un trabajador es prácticamente imprescriptible (9)

PRIMA DE ANTIGUEDAD, DERECHO A LA.- No debe confundirse la  
antigüedad del trabajador, con el momento de nacimiento del  
derecho de la prima de antigüedad. La antigüedad del Traba-  
jador es el lapso que transcurre desde el inicio de la pres-  
tación de servicios a un patrón, hasta el momento en que se

(8) De la Cueva Mario. Apéndice V Crítico de Jurisprudencia.  
Nuevo Derecho del Trabajo. 10a. Edic. Edit. Porrúa.1985

(9) Manual de Derecho del Trabajo. Opus Cita. Pág. 149

termina la relación de trabajo; mientras que el derecho a la prima de antigüedad es una prestación que están obligados a pagar los patronos, a sus trabajadores, siempre que estos últimos les hayan prestado sus servicios satisfaciendo determinadas condiciones y se origine este derecho en el momento en que se satisfacen esas condiciones. (10)

Queda dicho así que la antigüedad es un hecho que genera derechos, algunos de ellos son perceptibles dentro de la relación laboral como sucede con el derecho de ascenso, vacaciones, mayores prestaciones, habitaciones, indemnizaciones, etc., pero hay otras clases de derechos que solo se nos presentan cuando se rompe dicha relación, tal y como sucede con la Prima de Antigüedad.

---

(10) Legislación sobre el Trabajo. Tomo II. Ediciones Andrade. 1973. Págs. 159 y 160. Biblioteca de la Universidad del Valle de México. Plantel San Rafael.

### 3.- DEFINICION DE PRIMA DE ANTIGUEDAD :

Una vez analizados los conceptos de " Prima " y " Antigüedad " respectivamente, pasaré a dar la definición de Prima de Antigüedad.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca define a la --  
Prima de Antigüedad como:

" La suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o --  
sin causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por --  
causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales 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 fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior. " (11)

Como se puede observar en esta definición, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca se apega totalmente al texto --  
del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en --

---

(11) Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 3ra. Edic. Edit. Pac. 1980 Pág. 37.

cuanto no pasa por alto el requisito o cualidad de "planta" que debe tener el trabajador para tener derecho a la Prima de Antigüedad, y que por ningún motivo estoy de acuerdo en que se requiera esa categoría al trabajador para hacerse -- acreedor al beneficio que reporta en un momento dado la Prima de Antigüedad, tal y como lo expongo en el desarrollo -- del presente trabajo.

Ya que en mi opinión se tiene derecho a al Prima de Antigüedad, porque el trabajador como ser humano consumible a través del tiempo, agota su potencial energético en favor de un patrón o de una determinada empresa hasta convertirse en una piltrafa humana desprovista de toda capacidad para seguir prestando su fuerza de trabajo, o bien sin extremar las cosas simplemente día con día se consume en favor de un tercero.

Indudablemente que el trabajador recibe su salario diario, pero este es a cambio del servicio inmediato prestado, en tanto que la Prima de Antigüedad es otorgada por el desgaste físico provocado por el trabajo continuo durante lo que dure la relación laboral.

Lo que quiere decir que entre mayor sea el tiempo trabajado, mayor será la antigüedad y por lo tanto, mayor será la Prima de Antigüedad que reciba en un momento dado el trabajador.



4.- ARTICULO 162. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO :

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 servicio;

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 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 al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan una 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.

En mi punto de vista, el enfoque que da el legislador a la Prima de Antigüedad, es la premiación al trabajador -- por el tiempo de servicios prestados, que en lo absoluto -- son cortos, y en los cuales la coordinación, entendimiento y en cierta forma fidelidad del trabajador a su trabajo, lo hace merecedor a una cantidad extra llamada " Prima de Antigüedad ", la que es una recompensa que en cierta forma compensa las energías gastadas por el trabajador, que aún cuando no podrán ser repuestas se reconocerá con ello el esfuerzo realizado.

## C A P I T U L O

## I V

CARACTERISTICAS QUE PRESENTA LA PRIMA  
DE ANTIGUEDAD

- 1.- Trabajador de Planta. (Art. 162, N.L.F.T.)
- 2.- Importe de la Prima. (Art. 162, fracc. I)
- 3.- Monto de la Prima. (Art. 162, fracc. II)
- 4.- Antigüedad Requerida. (Art. 162, fraccs. -  
III y V)
- 5.- Independencia con Otras Prestaciones. (Art.  
162, fracc. VI)

\*\*\*

El principal problema que se presenta al aplicar una - disposición legislativa es el de la interpretación que se - le da. Claro, siempre y cuando esta no sea lo suficientemen - te clara y precisa, ya que las cosas claras y precisas no - requieren interpretación.

Al encontrarnos una disposición oscura, recurrimos a - interpretarla en base a los diferentes métodos interpretati - vos que se conocen; el Gramatical, A Contratio Senu, Histó - rico y Exegético para lograr así la comprensión de lo que - el legislador quiso dar a entender con tal disposición le - gislativa.

A partir del presente capítulo, voy a llevar a cabo un estudio interpretativo y realista de todas y cada una de -- las fracciones que integran los artículos 162 y 5to. Transi - torio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, exponiendo los - diversos comentarios, criterios e interpretaciones de los - estudiosos del Derecho Laboral; así como los criterios sus - tentados por nuestros Tribunales Federales y el de un servi - dor en torno a la Prima de Antigüedad, con la finalidad de demostrar que tal institución laboral necesita reformarse - urgentemente para evitar el surgimiento de nuevos conflic - tos laborales al reclamar, pelear el trabajador este dere - cho nuevo surgido el lro. de mayo de 1970.

Tales conflictos son ocasionados debido a la diversi--

dad de interpretaciones que se desprenden de la redacción - de ambos preceptos legislativos.

Como ya se sabe, el Derecho es o más bien debe ser --- cambiante por necesidad, no por gusto, ya que la realidad - social así lo demanda.

La Prima de Antigüedad desde su nacimiento, lro. de Ma- yo de 1970, no ha sufrido cambio alguno, por que es de afir- marse que ya no va de acuerdo con la realidad que estamos - viviendo, por lo que debe de reformarse y redactarse de ma- nera que no provoque tantas controversias laborales.

Ya que una interpretación puede afectar tanto los inte- reses empresariales o patronales como los obreros; además el Derecho debe ajustarse a las necesidades reales del mo- mento, para que de esta manera cumpla con sus principios ge- nerales que son:

- a) La Equidad.
- b) La Justicia; y
- c) El Bien Común.

" Las leyes deben ser claras, uniformes y precisas: la interpretación de las leyes - casi siempre conduce a su - alteración. "

Voltaire.

" Las leyes de un país deben tener en cuenta el carác- ter físico de éste, el clima, su situación económica y el género de vida que - llevan sus habitantes. "

Montésquieu.

1.- TRABAJADORES DE PLANTA :

Partiendo del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dice:

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

Nos damos cuenta que la primera característica que presenta la Prima de Antigüedad para tener derecho a ella, es la de ser trabajador de planta.

Para poder determinar quienes son trabajadores de planta, es preciso saber como define la Ley Federal del Trabajo al trabajador para después tratar de definir al trabajador de planta, en virtud de que la ley no maneja ese término jurídico.

Y así tenemos que el artículo 80. de la ley de la materia define al trabajador como:

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

Inmediatamente se nos aclara que debe ser un trabajador de planta el que solicite tal prestación, por lo que si interpretamos A Contrario Senu tal disposición tenemos que los trabajadores que no tengan esta categoría de planta, no tienen derecho a esta prestación; y así lo ha confirmado la

Suprema Corte de Justicia de la Nación con la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de la constancia de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción. (1)

Por razones de método trataré de definir a los trabajadores de planta y diferenciarlos de los eventuales y temporales, toda vez que como lo mencioné en líneas anteriores, la Ley Federal del Trabajo no define a este tipo de trabajador, sino que nos habla de trabajadores por tiempo indeterminado y de trabajadores por obra o tiempo determinado, por lo que no alcanzo a comprender que es lo que quiso dar a entender el legislador al emplear el término " planta ".

Para lo cual voy a recurrir a las definiciones sustentadas por maestros en el campo laboral en cuanto a este tipo de trabajador.

El Dr. Mario de la Cueva define a los trabajadores de

---

(1) De la Cueva Mario, Opus Cita. Pág. 721



planta como:

" Aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa y 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. " (2)

Por su parte el Maestro José Dávalos define al trabajador de planta de la siguiente manera:

" Es el trabajo que constituye la actividad normal o - necesaria y permanente de la empresa o establecimiento. "

(3)

Considero que tal vez el significado que quiso dar a - entender el legislador con el término " planta ", es el de duradero, definitivo, algo permanente que viene a ser lo -- contrario de eventual o sujeto a término de prueba.

Pero indudablemente que cualquier trabajador es indispensable, necesario y útil para los fines de la empresa o establecimiento.

Siendo así, no veo cual sea el motivo de distinción -

---

(2) Idem. Pág. 226

(3) Dávalos José. Deracho del Trabajo I. Ira. Edic. Edit. - Porrúa. 1985. Pág. 122.

entre uno y otro trabajador para tener derecho a la Prima de Antigüedad, si el desgaste sufrido por un trabajador al prestar su fuerza de trabajo es el mismo.

Hasta el momento la única respuesta que tengo, es la de pensar en la Estabilidad en el Trabajo, la cual para mi parecería de fuerza, ya que la estabilidad en el trabajo la da otra clase de prestaciones mucho mayores a la Prima de Antigüedad.

Por lo que desde mi punto de ver tal disposición va en contra de lo establecido por el artículo 3ro. del mismo ordenamiento federal que establece:

" El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Donde no puede establecerse distinciones entre los trabajadores. "

Considero que siendo el Derecho del Trabajo un derecho tutelar, protector y posteriormente reivindicador del trabajador, se debe establecer que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a este beneficio.

Continuando con este punto, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca nos dice que trabajador de planta es:

" Aquel que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado. Y por lo tanto, en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley los trabajadores temporales y eventuales, no tienen derecho al pago de la Prima de Antigüedad. " (4)

Por el contrario la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo señala lo siguiente:

" Los trabajadores de planta y los que sin tener éste carácter, habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho a que se determine su antigüedad. " (5)

Ayudando ese mismo criterio el Maestro Néstor de Buen L. señala que:

" Bien merece un trabajador eventual o temporal con más de quince años de servicios, la prima correspondiente. Y que de acuerdo con el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, surge un problema terminológico también,-

---

(4) Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 6a. Edic. EDit. Pac. 1984. Pág. 43.

(5) Manual del Derecho del Trabajo. Opus Cita, Pág. 31.

ya que quedan de la misma forma excluidos del pago de la -- Prima de Antigüedad los trabajadores de confianza. " (6)

Debido a esa especificación se han suscitado inmensidad de polémicas al respecto, diciendo que quizá el legislador quiso beneficiar únicamente a los trabajadores de planta, ya que solamente hace mención a dichos trabajadores excluyendo a otros como lo son los de confianza; ya que los eventuales y temporales por su propia naturaleza no son de planta.

Por último, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó un criterio que ha venido a ser definitivo en nuestro derecho para definir al trabajador eventual y al trabajador de planta, y que fue en la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, toca 2903/36/1a. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, al tenor siguiente:

" Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente en la Empresa, esto es que, no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme par-

---

(6) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ira. -- Edic. Edit. Porrúa. 1976. Pág. 321.

te de las Actividades Normales, constantes de la Empresa; - de lo expuesto se desprende que la existencia de un Empleo de Planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de una manera uniforme en periodos de tiempos fijos; así, por ejemplo el servicio que presta una persona dos veces por semana a una Empresa, constituye un Empleo de Planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido este trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios. "

(7)

La ejecutoria es bastante clara, conforme a ella me permito definir y concluir lo siguiente:

Trabajador de Planta.- Es toda persona que desempeñe una función permanente y necesaria dentro de la empresa.

Trabajador Eventual.- Es aquella persona que desempeña una actividad necesaria en la empresa y su función no es permanente.

Como ejemplo tenemos el ya citado en la toca anterior la reparación de una máquina donde vemos la presencia necesaria de un trabajador, pero donde no llena el requisito de la permanencia.

---

(7) De la Cueva Mario. Opus. Cita. Pág. 225.

Trabajador de Temporada.- Es toda persona que desempeña una función necesaria y permanente, pero solo en determinada época del año.

Para comprender lo anterior debemos hacer notar que la permanencia no significa presencia diaria en el centro de trabajo, sino constancia en el mismo; que puede ser diaria o periódica, pero que sea siempre necesaria, entonces en mi parecer, los trabajadores temporales son trabajadores de planta y por lo tanto acreedores a la prestación de la Prima de Antigüedad si cumplen con la antigüedad requerida por la ley.

Como ejemplo tenemos los trabajadores de balnearios en la época de verano.

En torno a este punto, el Congreso de la Unión por conducto de la Cámara de Diputados, que como sabemos es la que vela por los derechos del pueblo en los debates legislativos, envió para su aprobación a la Cámara de Senadores el 11 de octubre de octubre de 1976, una iniciativa de reformas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, misma que hasta la fecha no ha sido aprobada, en la cual una de las reformas que contiene dicha iniciativa, es la de hacer extensivo el derecho a todos los trabajadores para percibir la Prima de Antigüedad, aún cuando no tengan la categoría de planta requerida por la Ley.

Tal iniciativa es la siguiente:

" Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes. " (8)

Como podemos observar suprime el término de planta; -- señalando en la exposición de motivos lo siguiente:

" Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales; porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. " (9)

Dicha exposición la encuentro acertada y justa en lo que a derecho se refiere.

Es de considerarse que la legislación vigente en la -- forma en que regula la Prima de Antigüedad, no se ajusta a nuestra realidad, por lo que se requiere actuar al respecto.

Si la Prima de Antigüedad no es un derecho indemnizatorio, sino reivindicador para la clase trabajadora, techni-

---

(8) XLIX Legislatura de la Cámara de Diputados del Sector - Obrero del Partido Revolucionario Institucional. Sala - de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F., a 11 de octubre de 1976

(9) Idem.

camente se debe pagar a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no trabajadores de planta.

Es decir, se debe pagar en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie o clase, ya que tiene como finalidad principal proporcionar una ayuda económica - al trabajador como reconocimiento al desgaste sufrido durante el tiempo que dura la relación laboral.



## 2.- IMPORTE DE LA PRIMA :

La segunda característica que se nos presenta en la -- Prima de Antigüedad es la referente al importe de la misma.

Esta característica la encontramos consignada en la -- fracción I del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece:

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

La Prima de Antigüedad es un derecho nuevo del que gozan los trabajadores a partir del 1ro. de mayo de 1970.

Este derecho constituye un mejoramiento en la vida económica - social del trabajador, el cual se va a exigir después de determinado tiempo de servicios, constituyendo así una reserva o fondo de ahorro para cubrir una necesidad que pudiera presentarse cuando el trabajador sea retirado o se retire voluntariamente de su trabajo.

Anteriormente, es decir, antes de la vigencia de la -- Prima de Antigüedad, si un trabajador se retiraba en forma voluntaria sin que mediara causa legal para ello, éste no gozaba de ningún derecho o prestación por el servicio prestado, y sin embargo el trabajador habría sufrido un desgaste físico en favor de la empresa o patrón.

A paso lento pero seguro, la Previsión Social en el Derecho del Trabajo Mexicano ha obtenido algunos logros para la clase trabajadora, uno de los últimos es precisamente el de la Prima de Antigüedad.

Un derecho que constituya en parte el pago al desgaste sufrido por el trabajador, que por mucho tiempo fue solamente una máquina o instrumento al servicio de la empresa.

Aún cuando se trata de un derecho bien merecido, ganado a pulso por el trabajador, no falta quien trate de desvirtuarlo, anteponiendo trabas al trabajador para hacerse acreedor a él por considerarlo contrario a la estabilidad en la empresa.

Como ya lo dije anteriormente, yo no creo que el otorgar la Prima de Antigüedad sin que medie término alguno de prestación de servicios resulte perjudicial al principio de la estabilidad en el empleo, ya que en mi opinión, este derecho viene a traer como consecuencia dicha estabilidad en el trabajo, en virtud de que entre más años trabajados, más será la cantidad que en un momento dado reciba el trabajador.

Además el trabajador sabe, está conciente de que si abandona su trabajo perderá otros derechos o prestaciones mayores que la Prima de Antigüedad como lo son por ejemplo los de Jubilación, Indemnización, etc.

Ahora bien, interpretando la fracción I, del artículo 162, se puede afirmar que si un trabajador tiene tres años de servicios (antigüedad), tendrá derecho a treinta y seis días de salario.

Para finalizar con este punto, señalaré que en la Iniciativa de Reformas al Artículo 162, se propuso el aumentar de doce a quince días de salario por cada año de servicios prestados, partiendo de que la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para el trabajador, que pretende al igual que la Participación de las Utilidades restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su fuerza de trabajo al patrón en un lapso de tiempo determinado.

He aquí el motivo o razón de adecuar la Prima de Antigüedad a la realidad que estamos viviendo, por lo que también aquí manifiesto mi apoyo a tal Iniciativa.

Es necesario el ajustar la Prima de Antigüedad al momento actual al que se está viviendo; solo así se podrá --- afirmar que en la Prima de Antigüedad se aplican los Principios Generales del Derecho y de Justicia Social consignados en el Artículo 123 Constitucional.

" La ley debe ser honesta, justa, posible, conforme a la naturaleza y a la costumbre patria, adecuada a las circunstancias de lugar y tiempo, necesaria, útil y manifiesta, y que haya sido redactada en atención a la realidad social "

San Isidro de Sevilla.

### 3.- MONTO DE LA PRIMA :

Aquí nos encontramos con la siguiente pregunta:

¿ Cómo se determina el monto de la prima ? .

Es decir, ¿Cuál va a ser el monto del salario que va a servir de base para el pago de la Prima de Antigüedad ? .

La respuesta la encontramos en la fracción II, del artículo 162, que nos indica lo siguiente:

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

El artículo 485 señala que:

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

Antes de transcribir el artículo 486, quiero manifestar mi inconformidad con lo que establece el artículo 485, o mejor dicho, con el hecho de remitirse a tal artículo, en virtud de que la Prima de Antigüedad no es una indemnización, sino un derecho nuevo ganado por el solo transcurso del tiempo, lo que la hace independiente de la indemnización.

Entonces si se remite a un artículo en particular para

tomar como base el monto de la prima, éste debería ser el artículo 82, de la misma ley que establece:

" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. "

Esto en virtud de que el salario es la cantidad que recibe el trabajador por la fuerza de su trabajo, en tanto -- que la indemnización va a consistir en resarcir un daño o perjuicio sufrido por el trabajador, supuesto que no es necesario que se presente en la Prima de Antigüedad.

Posteriormente el artículo 486, nos habla de un salario para determinar las indemnizaciones, mismo que establece:

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

Vuelvo a manifestar inconformidad con esto, porque se

está tomando como base del salario el determinado para el caso de indemnizaciones y no el real que devenga el trabajador, ya que como lo he venido exponiendo desde el principio, la Prima de Antigüedad es una institución autónoma muy distinta a la Indemnización.

Pues bien, el Maestro Jesús Castorena al analizar la fracción II, del artículo 162, y los artículos 485 y 486 de la ley de la materia, señala que el régimen que presenta la Prima de Antigüedad en cuanto al monto de la misma es el siguiente:

" a) Se tomará como base por lo menos, el monto mínimo, pero si el trabajador devenga un salario inferior al mínimo la prima se calculará tomándolo como base;

b) Si el trabajador devenga un salario superior al doble del salario mínimo, la prima se pagará no sobre el real, sino sobre el salario doble:

c) Si el trabajo se presta en dos o más zonas económicas se estará al promedio de los salarios mínimos de todos ellos, y se aplicarán las dos reglas anteriores. " (10)

De lo anterior se deduce que la Prima de Antigüedad siempre se debe pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la localidad, pero nunca podrá ser inferior del mi

nimo de la localidad, pero nunca podrá ser inferior del mínimo.

Por su lado el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta al respecto que:

" En cuanto al monto del salario no existe duda alguna, y cita la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA --  
FACULTADES DE LAS JUNTAS.- La prima de antigüedad es una --  
prestación derivada de la relación laboral, pero tiene ca--  
racterísticas que la diferencia del salario, el que se cu--  
bre como contraprestación del servicio prestado y en cambio  
la prima se cubre en razón al tiempo de la relación laboral  
mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplica--  
bles a su importe los mismos elementos estructurales del sa--  
lario que se paga como contraprestación del servicio ya que  
debe entenderse así, en razón a que el legislador estable--  
ció las bases de liquidación, siendo la fracción II, del ar--  
tículo 162, de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza com--  
plementaria de lo dispuesto en la fracción I, del propio ar--  
tículo, por lo que no existe contradicción alguna entre di--  
chas fracciones. A su vez la fracción II, del artículo 162,  
mencionado incorpora a la institución de la prima de anti--  
güedad lo dispuesto en el artículo 486, de la propia ley, -  
que contiene la limitación consistente en la posibilidad de



fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario de dicho trabajador sea mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el hecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se complementan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objective la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa su cuantificación. " (11)

Así tenemos que la postura del Licenciado Francisco Ramírez Fonseca viene a confirmar que se tome como base del salario para el pago de la prima el establecido por los artículos 485 y 486 de la Ley de la materia, situación que no comparto por las siguientes razones:

La primera de ellas, porque la Prima de Antigüedad no es una Indemnización, tal y como lo he venido manifestando, por lo que no debe tomarse como base para el pago de la Pri

---

(11) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Págs. 50 y 51

ma de Antigüedad el salario previsto para tal caso.

Por lo que considero un error del legislador, el remitirse a los artículos 485 y 486 para que sirvan de base para el pago de la Prima de Antigüedad, ya que la misma forma parte del salario, por lo que debe pagarse como " prima " - el salario efectivamente devengado por el trabajador.

Existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que apoya mi posición, mismo que transcribo a continuación:

PRIMA DE ANTIGUEDAD. SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACION.- Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones, y cualquier otra cantidad que también sea derivada de su trabajo, tal y como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar considerados en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base. (12)

(12) Séptima Época: Volúmenes 103 - 108. Quinta Parte. Pág. 96. Semanario Judicial de la Federación. Julio - Diciembre. 1978. Cuarta Sala

Y en segundo término, por fijar un tope al salario, lo que viene a constituir un atentado contra lo establecido por la fracción VII, del Artículo 123 Constitucional, ya -- que dicha fracción establece:

" Para trabajo igual debe corresponder salario igual, -  
sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. "

Y si nos remitimos al artículo 486, vemos tal limitación en la última parte de dicho artículo, en donde se considera que si el doble del salario mínimo es menor de cincuenta pesos, tomará como base para el pago de indemnización dicha cantidad; es decir, que si excede de tal cantidad, se tomará como base el pago de la Prima de Antigüedad cuando mucho el doble del salario mínimo.

Además considero que en una ley no deben establecerse cantidades en pesos debido a la plusvalía que del trabajo humano existe, y también porque la última parte del artículo analizado ya se encuentra fuera de tiempo, toda vez que a estas alturas el salario mínimo más bajo de toda la República ya sobrepasó pero por mucho los cincuenta pesos, y -- por consecuencia tal señalamiento ha perdido ya su razón de ser, por lo que estimo necesario que tal cantidad sea suprimida ya que no cumple con el objeto deseado.

Asimismo considero que el salario que percibe el trabajador por su servicio prestado, sí debe considerarse como -

parte de su patrimonio, ya que él lo está constituyendo con su trabajo diario a cambio de una remuneración " x ", la cual debe ser o es la que realmente devenga el trabajador en el momento de la prestación de sus servicios, por que el monto de la Prima de Antiüedad no debe ser menor a lo -- contratado.

Se concluye entonces, que la Prima de Antigüedad no tiene ningún concepto indemnizatorio para que se ajuste a la regla del artículo 89 de la ley laboral que estatuye:

" El salario que sirve de base para calcular el monto de las indemnizaciones, será el que perciba el trabajador en el momento en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo la parte proporcional de las prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la misma ley. "

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva señala 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. "

(13)

Lo que viene a ratificar la jurisprudencia anteriormente citada.

Como se puede apreciar, se está manifestando en dicho comentario y jurisprudencia el carácter social que debe reunir el Derecho del Trabajo, tal y como lo expresa el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro titulado " Nuevo Derecho del Trabajo " en la siguiente forma:

" El salario tiene una función eminentemente social, - pues esta destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al -- trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado " Salario Diferido " que en el fondo, no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de Jubilación, Prima de Antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales. " (14)

Por esta razón, siendo la Prima de Antigüedad una -- prestación que integra el salario me permito afirmar que no tiene razón de ser el que la Prima de Antigüedad se pague - en base al salario determinado para la indemnización y que es menor al efectivamente devengado por el trabajador.

---

(14) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edic. Edit. Porrúa. 1980. Pág. 291.

El Maestro Néstor de Buen L. comenta al respecto que:

" La fijación de un tope al salario es un principio de injusticia para el trabajador. " (15)

Dicho comentario es muy razonable y verídico, ya que si de justicia hablamos, lo justo sería precisamente que la Prima de Antigüedad se pagara de conformidad al salario --real de cada trabajador.

Este punto también es tratado por la Cámara de Diputados en su Iniciativa de Reforma al Artículo 162, donde suprime el tope al salario para que el trabajador perciba la Prima de Antigüedad sobre la base de su salario ordinario.

Tal reforma deroga la fracción II, del artículo 162, quedando la fracción III, de la siguiente manera:

" La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su caso a los beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de terminación o resolución, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando. " ( 16)

---

(15) Néstor de Buen L. Opus Cita. Pág. 321.

(16) Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F., a 11 de octubre de -- 1976.

Por mi parte sugeriría la siguiente reforma a la fracción II, del artículo 162:

\* Para determinar el monto del salario, éste será el que actualmente esté percibiendo el trabajador en el momento de la separación del empleo. \*

Esta sugerencia la hago en base a que no es nada recomendable mezclar la fracción II, con la fracción III; ya que la fracción III, se refiere a los presupuestos de pago de la Prima de Antigüedad, los cuales ya presentan demasiada confusión, tal y como lo demostraré en el siguiente capítulo.

Para finalizar con este punto en especial, concluyo -- que la Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social (indemnizaciones), ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los trabajadores por el desempeño de su trabajo, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que tengan relación -- el trabajo.

Se trata aquí 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, lo que la hace independiente de la indemnización, razón por la cual -

no debe tomarse como base del salario para el pago de la Prima de Antigüedad el consignado para tales casos, sino el salario ordinario que devenga el trabajador por la prestación de su servicio.



#### 4.- ANTIGÜEDAD REQUERIDA :

En virtud al sistema que estoy utilizando en el desarrollo de este trabajo investigatorio y analítico, aquí me avocaré solamente a los años que se requieren para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad, sin meterme aún en los presupuestos de pago de la misma, debido a que tales -- presupuestos van a ser materia del próximo capítulo.

Por otro lado señalaré las causas por la cuales es mal interpretada la fracción III, del artículo 162, fundamentando con los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y comentarios o posturas de expertos en materia laboral.

Al encontrarnos con la fracción III, del citado artículo, se nos presenta la cuarta característica de la Prima de Antigüedad, la cual es "La Antigüedad Requerida" para tener derecho al pago de la misma, y que es a mi parecer la fracción que propició un sin fin de conflictos debido a que su redacción da lugar a un sinúmero de interpretaciones que resultan distintas unas de otras.

Tal fracción establece que:

" La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. --

Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación e injustificación del despido. "

Como se puede apreciar, la antigüedad es de quince años de servicios por lo menos, para tener derecho a la Prima de Antigüedad.

He aquí la confusión planteada en cuanto a la interpretación que se da a esta fracción.

Esta fracción da a entender que la antigüedad que se requiere para tener derecho a la Prima de Antigüedad es de quince años de servicios, tanto para los que se retiren voluntariamente como para los que rescinden su contrato de trabajo por causas imputables al patrón (separación justificada) y a los que son separados de su trabajo con o sin justificación (despedidos).

Esto se debe al adverbio de modo "asimismo" que se emplea en la redacción de la fracción III, del artículo 162, después del punto y seguido.

Tal adverbio predica condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y los que rescinden su contrato, con respecto a los que se retiran voluntariamente.

Así las cosas, nos encontramos ante el problema de la interpretación de la ley, y acudiendo al método histórico -

de interpretación que sería el más apropiado en este momento para conocer la intención del legislador; es decir, lo que realmente quiso dar a entender con tal disposición legislativa, tenemos que la exposición de motivos en la iniciativa del artículo 162, establece que:

" La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada, sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la Prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios. "

(17)

De conformidad con la Iniciativa de la Ley, se concluye que la antigüedad requerida para tener derecho a la Prima de Antigüedad es de quince años de servicios cuando se trate de retiro voluntario y cualesquiera en los otros dos casos que se plantean, con lo que se pondría punto final a la confusión surgida en torno a la interpretación de la fracción III, del artículo 162, de la ley.

Pero no sucede así, ya que al respecto el Profesor Baltasar Cavazos Flores al exponer su postura en cuanto a que dicha fracción sí da lugar a una mala interpretación, cita el Amparo 3219/73 de la Compañía Minera Guadalupe, S.A., co

---

(17) Díaz Ordaz Gustavo. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México, D.F. 1969.

mo fundamento a su exposición, lo que viene a darle fuerza a mi exposición simultaneamente.

" Dicho Amparo resolvió en base a que los trabajadores que fueran separados con justa causa o injustificadamente, solamente tendrían derecho a la Prima de Antigüedad, hasta que tuvieran quince años de servicios. " (18)

Con esto demuestro que dicha redacción de la fracción en estudio, sí se presta a confusión, ya que hasta la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió un Amparo sustentando ese criterio.

No obstante, tal criterio ya fue superado, corregido por la propia Corte, y ahora los trabajadores que se separen con causa justificada o que son separados con o sin justificación tienen derecho a percibir la Prima de Antigüedad a partir del 1ro. de mayo de 1970, independientemente de su antigüedad partiendo de la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, 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, deben de ser por lo menos quince para te

---

(18) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo 19a. Edic. Edit. Trillas. 1986. Pág. 216.

ner 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. (19)

De lo anterior se deduce que existen dos criterios distintos en cuanto a la fracción III, del artículo 162, sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que se debería unificar un solo criterio, o en su defecto ser reformada la multicitada fracción para que no se susciten más problemas en torno a este punto.

Pero es necesario dejar bien claro que el artículo 162 además de los casos planteados en la fracción III, señala en su fracción V otro caso en el que no se requiere la antigüedad de quince años de servicios, y este es en el caso de muerte del trabajador.

Tal fracción V, establece que:

" 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; "

El artículo 501, nos da a conocer a los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, por lo que estimo conve-

---

(19) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 719

niente transcribirlo:

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiere dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad 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 cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su -- muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren 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.

Debido a esto los beneficiarios tendrán derecho a reclamar el pago de esta prestación, independientemente de la antigüedad que haya tenido el trabajador.

Es decir haya o no reunido los quince años de servicios que señala la fracción III, del mencionado artículo, y sin importar la causa que haya originado la muerte del trabajador.

Esto último, por un lado es digno de encomio por ser un logro de las conquistas obreras a través del sindicalismo, ya que si un trabajador muera, por lo menos no se dejará tan desamparados a sus familiares, ya que tendrán derecho al pago de la Prima de Antigüedad en base al tiempo de servicios prestados sin el requisito de los quince años de servicios prestados por lo menos.

Y por el otro lado, resulta algo injusto para el trabajador, en virtud de que el beneficio que reporta la Prima de Antigüedad debe ser disfrutado por él y no solamente sus beneficiarios con su fallecimiento; ya que él es el que ha sufrido el desgaste físico por la prestación de su fuerza de trabajo, y lo justo sería que el propio trabajador disfrutara en vida esta prestación ganada con el sudor de su frente, lo cual se lograría suprimiendo el requisito de los quince años de servicios.

Ahora bien, el no exigir los quince años requeridos --

por la fracción III, del artículo 162, en caso de fallecimiento del trabajador, trae inconformidad en la clase empresarial o patronal, porque no se explica el motivo por el cual el legislador aquí no exigió tal antigüedad, y además porque se les reconoce a los trabajadores la antigüedad creada con anterioridad a la vigencia de esta prestación para efectos de computo para el pago de la Prima de Antigüedad, lo que resulta perjudicial para ellos toda vez que se les está aplicando retroactivamente la ley en su contra, situación que atenta contra lo establecido por nuestra Carta Magna en su artículo 14, que a la letra dice:

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

Por lo que aquí, los patrones si tienen razón suficiente para mostrarse inconformes ante tal situación, y más aún, porque se les aduce como motivo de tal proceder, que como no fue previsto tal caso en el Artículo 5to. Transitorio de la Ley, eso deja fuera el requisito de los quince años de antigüedad del trabajador para tener derecho a la Prima de Antigüedad.

Para finalizar con esta característica de la Antigüedad Requerida, citaré nuevamente la Iniciativa de Reformas al artículo 162, en la cual una de esas reformas atañe a la fracción III, del mencionado artículo, consistente en supri



mir la antigüedad de quince años para tener derecho a la Prima de Antigüedad; por lo que aquí estimo necesario dar a conocer en su totalidad tal Iniciativa:

P R O Y E C T O

D E

D E C R E T O

QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO :

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

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

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

FRACCION II .- Se deroga.

FRACCION III .- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su defecto a sus beneficiarios al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la res-

cisión, sobre la base del último salario que hubiesen estado devengando.

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

<u>FRACCION IV</u>	.-	.....
a)	.-	.....
b)	.-	.....
c)	.-	.....
<u>FRACCION V</u>	.-	.....
<u>FRACCION VI</u>	.-	.....

#### T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Se deroga el Artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

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

(20)

---

(20) XLIX Legislatura de la Cámara de Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional. Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F. a 11 de octubre de 1976.

Como se puede apreciar, la Iniciativa trata ya el pago proporcional en fracciones menores a un año, así como el pago proporcional en los casos en que exista suspensión de la relación laboral, computándose la antigüedad en este caso a partir de la fecha en que concluyó la suspensión.

Asimismo degora el Artículo 5to. Transitorio por resultar obsoleto, debido a que ya transcurrieron los términos que señala en sus distintas fracciones, mismas que resultan contradictorias con lo establecido por el Artículo 162, tal y como lo demostraré cuando aborde el Artículo 5to. Transitorio para su análisis.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya sustentó criterio en cuanto al pago proporcional de la Prima de Antigüedad, lo que viene a dar fuerza a la Iniciativa anteriormente transcrita, misma que se pronuncia en los siguientes términos:

**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 salario por cada ño de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de que complete el año, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

(21)

---

(21) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 131.

Yo propongo la siguiente reforma a la fracción III, -- del artículo 162:

Fracción III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo, a los que se separen con justa causa y a los que sean separados de su empleo con o sin justificación, así como a los -- trabajadores que vean extinguida o rota su relación de trabajo por cualquier otra causa.

Para la anterior propuesta parto del siguiente motivo:

El exigir quince años de servicios para tener derecho a la Prima de Antigüedad, resulta injusto para el trabajador, ya que la antigüedad se crea desde el primer día de trabajo y no hasta cumplir quince años o más de servicios.

Además si la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para la clase trabajador, éste debe pagarse por el tiempo de servicios prestados sin importar la causa de terminación o rescisión de la relación laboral.

" Los preceptos de la Ley son los -  
siguientes: vivir honorablemente,  
no agraviar a otro y dar a cada -  
cual lo que merece. "

Justiniano

## 5.- INDEPENDENCIA CON OTRAS PRESTACIONES :

Una vez analizadas las características referentes a Trabajadores de Planta, Importe de la Prima, Monto de la Prima y Antigüedad Requerida, nos faltaría únicamente la consignada en la fracción VI, del artículo 162, que es la de " Independencia con otras Prestaciones ", la cual se pronuncia en los siguientes términos:

" 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. "

La Prima de Antigüedad es un derecho nuevo que nace con independencia de otras prestaciones, porque tiene características propias y origen propio, motivo por el cual es independiente de cualquier otra clase de derechos que la ley conceda a un trabajador.

La Prima de Antigüedad por su naturaleza " Sui - genesis ", tal y como lo señala el Maestro Néstor de Buen L. en su obra " El Derecho del Trabajo ", constituye un derecho ganado a través del tiempo. Asimismo el maestro señala que:

" La Prima de Antigüedad es un mínimo pago al desgaste sufrido por el trabajador, el cual debe otorgarse sea cual -

sea la causa por la que se rompa el nexo laboral. " (22)

No obstante algunas empresas o patrones tratan de evadir el pago de la Prima de Antigüedad por medio de la Jubilación del trabajador.

Al respecto el Profesor José Dávalos comenta:

" El pago de la Prima de Antigüedad se debe realizar en el caso de jubilación, ya que según jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que esta se debe pagar aunque haya concluido la relación laboral por mutuo consentimiento, ya que la misma es independiente de cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador, según lo establecido en el artículo 162, fracción VI, de la Ley, y cita la siguiente jurisprudencia:

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD.- El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto 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 servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador

---

(22) Néstor de Buen L. El Derecho del Trabajo. Vol. II. -- Edit. Porrúa. 1981. Pág. 329

como una remuneración a los servicios prestados creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado 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 carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: 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. " (23)

Así queda totalmente aclarado que la Jubilación y la Prima de Antigüedad, son prestaciones sumamente distintas una de otra.

Baltasar Cavazos Flores en su Ley Federal del Trabajo comenta lo siguiente:

" Solo si en el plan de jubilación se pacta expresamen



te que con el mismo ya se cubre la prima por ser muy superior a ésta, se libera del pago de esta última, ya que la intención del legislador no es duplicar las prestaciones legales. " (24)

Dicho comentario es apoyado y ratificado por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca que señala:

" Existe la posibilidad de combinar un plan de jubilaciones con la prima de antigüedad. " (25)

Por lo anteriormente expuesto concluyo que:

" La jubilación y la prima de antigüedad son instituciones jurídicas laborales distintas entre sí, por lo mismo no son sustantivas una de otra, pero en empresas que tienen establecido un plan de pensiones por jubilación, suelen combinarse convenientemente con la prima de antigüedad. "

---

(24) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 19a. Edic. Edit. Trillas - 1986. Pág. 217

(25) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 120.

## C A P I T U L O

## V

PRESUPUESTOS EN LOS QUE PROCEDE EL  
PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD  
POR DISOLUCION LABORAL

- 1.- Separación Voluntaria. ( Retiro )
  - 1.1 Reglamentación para la Forma de Pago en cuanto al Número de Trabajadores por Retiro.
- 2.- Separación con Justificación.  
( Causas Imputables al Patrón )
- 3.- Despido Justificado e Injustificado.
- 4.- Otros casos en los que debe pagarse la Prima de Antigüedad por Terminación de la Relación Laboral.

\*\*\*

A continuación llevaré a cabo el análisis de la Separación Voluntaria del Trabajador, Separación Justificada del mismo y el Despido Justificado e Injustificado, que son los supuestos en los que se debe pagar la Prima de Antigüedad - al quedar rota la relación de trabajo, toda vez que así lo establece la fracción III, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo.

Pero también existen otros casos en los que procede el pago de la Prima de Antigüedad que no se encuentran contemplados en dicho artículo, pero que sin duda alguna debemos conocerlos para analizarlos todos y cada uno de ellos, con lo que así sabremos todos los supuestos en las que procede el pago de tal prestación.

Por lo que primeramente recordaremos la fracción III, del artículo 162, de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

Fracción 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 con causa -- justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del - despido;

De acuerdo con la fracción transcrita, la Prima de Antigüedad se debe pagar en estos tres casos:

a) A los trabajadores que se retiren de su trabajo voluntariamente, siempre y cuando tengan quince años de servicios por lo menos.

b) A los trabajadores que rescindan su contrato de trabajo por causa justificada; es decir, causas imputables al patrón; y

c) A los trabajadores que les sea rescindido su contrato de trabajo como o sin justificación.

Pero además existen otros casos en los que debe pagarse la Prima de Antigüedad, como la Muerte del Trabajador -- analizada en páginas anteriores, la Incapacidad o Inhabilidad manifiesta del trabajador, la Terminación del Contrato Colectivo de trabajo y la Implantación de Maquinaria y procedimientos nuevos de trabajo, los cuales pasaré a analizar a continuación.

## 1.- SEPARACION VOLUNTARIA :

La separación voluntaria del trabajador, es la facultad que se tiene como trabajador para retirarse del trabajo cuando uno lo considere conveniente para sus intereses, sin que medie algún problema de tipo laboral con el patrón.

Es decir, desde el momento en que por disposición del artículo 5to. constitucional, párrafo tercero, que establece:

" Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. .... ", significa que el trabajador goza de este derecho por Garantía Constitucional y libertad humana.

Es necesario especificar aquí, que en este forma de di solución laboral tanto el patrón como el trabajador no han incurrido en responsabilidad, por lo que no existe obligación alguna de efectuar un pago diferente a la Prima de Antigüedad.

Sin embargo suele confundirse el Retiro Voluntario con la Terminación de la Relación Laboral por Mutuo Consentimiento; por lo que se necesita aclarar que una situación es la renuncia del trabajador, y otra muy distinta al terminar el vínculo laboral por mutuo consentimiento de las partes,

ya que el mutuo consentimiento implica un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, en tanto que la renuncia es una declaración unilateral de la voluntad del trabajador, que no necesariamente implica el consentimiento del patrón.

Por otra parte, hay que ver hasta que punto sería válido que las Autoridades del Trabajo aceptaran el que al darse por terminada la relación de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, el patrón quede eximido del pago de la Prima de Antigüedad.

Analizando más a fondo esta situación, se puede observar que si el trabajador presenta su renuncia con al perspectiva de hacer efectiva la aplicación de la fracción III, del artículo 162, por encontrarse en el supuesto que marca la ley, bien pudiera suceder que el patrón para evitar o eludir el pago de esta prestación acepte tal renuncia, y entonces caeríamos en el supuesto de la fracción I, del artículo 53, de la ley de la materia, el cual no señala que deba pagarse o que exista la obligación de pagar la Prima de Antigüedad por el patrón, o sea, que para el caso de Terminación de las Relaciones de Trabajo por mutuo Consentimiento de las partes, no existe la obligación de cubrir la Prima de Antigüedad.

Sin embargo en la práctica se ha observado que algunos patrones concientes de tal situación han afectuado el

pago de esta prestación, aún en el caso del rompimiento de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, pero no -- por esto, creo que sea digno de elogios tal actitud, ya que quienes eluden tal obligación representan la mayoría, y es que propiamente en tal supuesto, es decir, en el caso de la fracción I, del artículo 53, no existe esa obligación, pues to que el artículo 162, señala claramente los casos en los que existe la obligación de pagar la Prima de Antigüedad.

En relación a estos presupuestos para el pago de la -- Prima de Antigüedad, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta:

" Que la prima de antigüedad se debe pagar únicamente en los casos apuntados en la fracción III, del artículo 162, por lo que se concluye que la Prima de Antigüedad no debe - pagarse cuando deje de existir la relación de trabajo por - causas distintas a la Renuncia, Separación Justificada y al Despido del Trabajador, ya sea con o sin justificación; y - y mucho menos en el caso señalado en la fracción I, del artículo 53, que contempla el Mutuo Consentimiento de las partes como Terminación de la Relación Laboral. " (1)

Desde el punto de vista interpretativo, estoy de acuerdo con la conclusión apuntada con anterioridad, pero desde

---

(1) Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 3ra. Edic. Edit. Pac. 1980. Pág. 38

el punto de vista equitativo, justo y social que debe reunir el Derecho del Trabajo, no lo estoy; en virtud de que como lo he venido argumentando desde el principio, si la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para la clase trabajadora, ésta debe pagarse en el momento de quedar rota o extinguida la relación laboral, sin importar la causa de terminación.

Existe un lineamiento a seguir en el Retiro Voluntario consignado en la fracción IV, del artículo 162, mismo que pasaré a analizar en el momento.

#### 1.1 Reglamento para la forma de pago en cuanto al número de trabajadores pro retiro.-

En el retiro voluntario debemos distinguir dos situaciones que se nos presentan:

Primero.- La que se refiere al número de trabajadoras que tienen derecho a retirarse del servicio del patrón; y

Segundo.- La que se refiere al número de trabajadores que tienen derecho al pago de la prestación señalada.

En la primera hipótesis, todos los trabajadores tienen derecho a retirarse, puesto a que a nadie se le puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento.

En la segunda hipótesis, el número de trabajadores --



para retirarse cuando tengan derecho a percibir la Prima de Antigüedad se encuentra limitado.

Tal limitación la encontramos al estudiar la fracción IV, que establece:

Para el pago de la prima de antigüedad 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 las 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 re tiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de -- los trabajadores que exceden 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 corresponde a los restantes trabajadores.

Sin duda que estos lineamientos fueron elaborados con la finalidad de proteger al patrón del pago inmediato de la

Prima de Antigüedad, para no causarle un desembolso gravoso al momento de presentarse el derecho a los trabajadores para percibir la Prima de Antigüedad, acomodándose y distribuyéndose de la manera posible para que no se afecte tanto al patrón.

Así las cosas, en los demás casos previstos por la --- fracción III, que son de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador y despido justificado o injustificado del mismo, la Prima deberá pagarse al momento de presentarse el hecho que genere el derecho a cobrarla, sin limitar el número de trabajadores; es decir, tantas rescisiones hayan, tantos pagos se tendrán que hacer por concepto de Prima de Antigüedad, y sin que transcurra "x" tiempo, -- excepto en el caso de la Muerte del Trabajador, ya que aquí sí habrá que esperarse a que la Junta de Conciliación determine quin o quienes son los beneficiarios de la Prima de Antigüedad.

## 2.- SEPARACION JUSTIFICADA:

El segundo supuesto de pago que ofrece la fracción -- III, del artículo 162, es la Separación Justificada del Trabajador, la cual implica que esta se produce por causas o razones imputables al patron; es decir, sin responsabilidad para el trabajador, la cual está contemplada en el artículo 51, de la Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que ese artículo establece lo siguiente:

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

I.- Engañarlo al patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

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, o 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 establecen;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran 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.

De lo anteriormente transcrito se concluye que:

La separación Justificada del Trabajador es cuando éste observa que el patrón no cumple con las obligaciones que le corresponden conforme a la ley. Es decir con las estipulaciones o cláusulas del contrato, entonces el trabajador opta por retirarse del trabajo con justa causa, que solo --

obliga a probarla a él ante el patrón al cumplimiento de la responsabilidad consiguiente, y a todas las prestaciones a que tenga derecho.

Debemos darnos cuenta que en materia laboral la rescisión opera a manera de excepción, en tanto que en materia civil, la rescisión opera por acción.

En Derecho Civil cuando un contratante desea rescindir un contrato por incumplimiento de la otra parte, inicia un procedimiento ante las Autoridades competentes a fin de que sean estas las que declaren rescindido el contrato.

Vemos aquí que la persona que sufre el incumplimiento es la que demanda, es decir, opera a manera de acción.

En cambio en el Derecho Laboral, cuando una de las partes no cumple con el contrato, la otra puede retirarse del centro de trabajo justificadamente; es decir, da por rescindido el contrato, sin que inicie ante la Junta respectiva procedimiento alguno, antes por el contrario, adopta una situación pasiva, en espera de que sea la otra parte la que demande el cumplimiento del contrato, entonces la parte primeramente ofendida, se exceptiona con alguna de las causas de rescisión que marca la ley, o con alguna de las cláusulas del contrato que no se haya cumplido o respetado.

Entonces de conformidad a lo establecido por la fracción III, del artículo 162, de la Nueva Ley Federal del Tra

bajo, el trabajador tendrá derecho a percibir la Prima de -  
Antigüedad.

### 3.- DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO :

El despido es una facultad que tiene el patrón para retirar a un trabajador de la empresa o establecimiento.

Es decir, cuando un trabajador comete una falta grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo o lo haga incumplir con sus obligaciones, el patrón tiene todo el derecho de separarlo del trabajo sin responsabilidad para él.

En este caso el despido o separación es la desvinculación material del trabajador para con la empresa o establecimiento.

El trabajador puede ser separado justificada o injustificadamente del trabajo.

La Separación Justificada es cuando existe una causal que amerite tal despido, ya sea prevista en la ley o en el contrato. Entonces el patrón sin incurrir en responsabilidad, opta por retirar al trabajador rescindiendo su contrato, rescisión que opera automáticamente.

Las causas por las cuales un trabajador puede ser separado justificadamente de su trabajo, las encontraremos en el artículo 47, de la ley laboral vigente que establece:

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

I.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad o 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 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 desempeña 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, maquinarias, 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 encuentran 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 periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas pre-

ventivas o a seguir 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;

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena 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.

Pero el patrón deberá avisar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas del despido, y en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, de lo contrario, se considerará que el despido fue injustificado.

Por otro lado el Despido o Separación Injustificada, es cuando el patrón separa del centro de trabajo a un trabajador que ha cumplido fielmente con todas sus obligaciones, solo que al patrón no le conviene seguirlo manteniendo dentro de la empresa por " x " motivo, en el cual el trabaja-

dor no tiene responsabilidad alguna.

Dada la naturaleza de la relación laboral y del Derecho del trabajo, el cual lucha porque dicha relación no se quebrante; es decir, que perdure lo más posible, cuando un trabajador es despedido injustificadamente, es natural que el trabajador goce de mayores prerrogativas que en los demás casos de rompimiento de la relación laboral, y por lo tanto que el patrón contraiga mayores responsabilidades.

Pues bien, cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, tiene las siguientes acciones jurídicas para hacer valer:

a) Pedir la reinstalación, o en su defecto la indemnización correspondiente; (tres meses de salario) y

b) La del pago de la Prima de Antigüedad; (doce días de salario por cada año de servicio)

Salvo la excención de reinstalar al trabajador estipulada en el artículo 49, de la ley de la materia en sus cinco fracciones, ya que el patrón estará siempre obligado a la reinstalación del trabajador y al pago de los salarios vencidos, hasta que se complemente el laudo en materia, --- cuando éste no logre probar la causa de la rescisión.

Ahora si el trabajador por el contrato pide su indem-

nización, Prima de Antigüedad y demás prestaciones en vez de su reinstalación, quiere decir que está de acuerdo con el despido, aún cuando este sea injustificado, lo que trae como consecuencia que la rescisión opere automáticamente..

Para finalizar con este punto, lo único que hay que señalar aquí, es que no se pueden ejercitar al mismo tiempo las acciones de Reinstalación y Prima de Antigüedad por ser contrarias entre sí, ya que si el supuesto para la procedencia del pago de la Prima de Antigüedad es la ruptura de la relación laboral, tal supuesto no se da cuando el trabajador demanda su reinstalación, o sea, el cumplimiento del contrato de trabajo, tal y como lo veremos en la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**PRIMA DE ANTIGUEDAD Y REINSTALACION SON ACCIONES CONTRARIAS.-** Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las prestaciones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas prestaciones implique necesariamente la inexistencia de la correlativa; y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este úl-

timo presupone la extinción de la relación laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162, fracción III, último párrafo de la ley de la materia, o sea que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabajar en virtud de reinstalación no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación. (2)

Ya hemos visto los supuestos de pago de la Prima de Antigüedad previstos por las fracciones III y V, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que pasaremos a analizar los otros supuestos en los que procede el pago de la Prima de Antigüedad, que no se encuentran señalados por dicho artículo, pero que se encuentran previstos dentro de otros capítulos de la Ley Federal del Trabajo.

---

(2) Manual de Derecho del Trabajo. Opus Cita. Pág. 365

4.- OTROS CASOS EN LOS QUE DEBE PAGARSE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR TERMINACION DE LA RELACION LABORAL :

Como la relación de trabajo puede romperse por causas distintas a las señaladas en el artículo 162, es lícito señalar que la Prima de Antigüedad no deba pagarse cuando deje de existir la relación de trabajo por causas distintas a la Separación Voluntaria del Trabajador, Rescisión del trabajador por causas imputables al patrón, Despido Justificado e Injustificado del trabajador y Muerte del mismo, a no ser que en el caso específico de la terminación de la relación de trabajo la ley ordene el pago de la misma.

Por lo cual veremos los casos de terminación de las relaciones de trabajo tanto colectivas como individuales, para conocer en que casos procede el pago de la Prima de Antigüedad a parte de los especificados por el artículo 162.

Así tenemos que son causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término

no o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

De acuerdo con lo establecido por dicho precepto laboral tenemos que al quedar rota la relación individual de trabajo por las causas anteriores se observa lo siguiente:

a) No debe pagarse la Prima de Antigüedad en el caso de la fracción I, del artículo 53, porque el mutuo consentimiento de las partes no significa la renuncia del trabajador, tal y como quedó establecido en hojas anteriores.

b) En el caso de la fracción II, la Prima de Antigüedad tendrá que pagarse necesariamente, puesto que nos encontramos en el supuesto que marca la fracción V, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo que dice:

" En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponde se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; "

c) Por lo que respecta al contenido de la fracción III, la Prima no debe pagarse en ningún caso, ya que la termina-

ción de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, son causas de terminación laboral no previstas en el artículo 162, y además, los trabajadores en estos casos, no tienen la categoría de planta que se requiere para tener derecho a la Prima de Antigüedad.

d) En cuanto a la fracción IV, del artículo 53, se nos plantean dos situaciones diferentes que son:

- 1.- Incapacidad Física o Mental; e
- 2.- Inhabilidad manifiesta del trabajador.

En primer lugar la Incapacidad Física o Mental del Trabajador, puede o no provenir de un riesgo de trabajo, si proviene de riesgo de trabajo, no debe pagarse la Prima de Antigüedad, ya que la propia ley señala en su artículo 495, que:

" Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de MIL NOVENTA Y CINCO DIAS DE SALARIO. ", sin mencionar para nada la Prima de Antigüedad.

Pero si la Incapacidad Física o Mental no proviene de un riesgo de trabajo, debe pagarse la Prima de Antigüedad por disposición expresa del artículo 54, de la ley, toda vez que establece que:

" En el caso de la fracción IV, del artículo 53, si -



la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 ....."

Y por lo que se refiere al segundo supuesto, o sea, en el caso de rompimiento de la relación de trabajo por Inhabilidad manifiesta del Trabajador, en ningún momento la ley obliga al patrón a cubrir el pago de la Prima de Antigüedad, puesto que el artículo 54, de la ley, solamente señala los casos de Incapacidad, pero no habla sobre la Inhabilidad manifiesta del Trabajador; y

e) En cuanto a los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, a la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, primeramente tenemos que conocer los casos de terminación, para después analizar los supuestos en que procede el pago de la Prima de Antigüedad.

Y así tenemos que el artículo 434 de la ley establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el 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:

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El 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 trabajadores.

Pues bien, siendo estos casos de terminación colectiva de la relación de trabajo, observamos que no se menciona en lo absoluto algún supuesto de pago de los comprendidos en el artículo 162, por lo que se debería excluir la obligación de pago, pero si nos remitimos al artículo 436, de la misma ley, tenemos que:

" En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo de su fracción cuarta, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162. "

Lo que nos quiere decir que por disposición legal del artículo 434, en todos los casos de Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, se tiene derecho a la percep-

ción de la Prima de Antigüedad, a excepción de su fracción IV, que se refiere a los casos del artículo 38, de la Ley, que son los relacionados con la explotación de minas que -- carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Excepción con la que no estoy de acuerdo, porque siendo la Prima de Antigüedad una prestación diferente a la Indemnización, ésta debe pagarse independientemente de la calidad del trabajo y de la causa del rompimiento de la relación laboral, no teniendo razón de ser que en los casos de Terminación del Trabajo Minero, deje de pagarse tal prestación, ya que a mi entender, la excepción marcada por el artículo 436, podría ser válida si dicha excepción se hiciera únicamente para el caso de la Indemnización de tres meses de salario que establece, pero no así para tener derecho a recibir la Prima de Antigüedad.

Independientemente de los casos apuntados con anterioridad, tenemos también que el artículo 439, de la ley señala otro caso en el que procede el pago de la Prima de Antigüedad, y este es:

" Cuando se trata de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conci-

liación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Como se puede observar, en este caso existe también la obligación de pagar la Prima de Antigüedad, cuando en la empresa se hace una implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, que traigan como consecuencia inmediata la Terminación de la Relación de Trabajo.

Hemos contemplado hasta aquí, todos y cada uno de los supuestos en los cuales procede el pago de la Prima de Antigüedad, así como aquellos casos en los que no procede.

Pasaré ahora al último capítulo de este trabajo, en el cual voy analizar la forma en que debe computarse el tiempo de servicios para efectos del pago de la Prima de Antigüedad.

Así también analizaré las condiciones de aplicación de la Prima de Antigüedad conforme al artículo 5to. Transitorio de la ley, y lo conducente al problema de la Retroactividad e Irretroactividad de la ley en la Prima de Antigüedad.

## C A P I T U L O

## V I

## DE LA FORMA DE COMPUTAR EL TIEMPO

- 1.- Condiciones de Aplicación de la Prima de Antigüedad.
- 2.- Artículo 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Situación en que se encuentran los Trabajadores que están laborando con anterioridad al 1ro. de mayo de 1970.
- 4.- Puntos contradictorios entre los Artículos 1o2 y 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Situación en que se encuentran los Trabajadores que empezaron a laborar a partir del 1ro. de mayo de 1970.
- 6.- Del Problema de la Retroactividad e Irretroactividad de la Ley en la Prima de Antigüedad.

\*\*\*

Una vez analizado el objeto, origen y características de la Prima de Antigüedad, pasará a desarrollar lo concerniente a la forma en que debe computarse el tiempo para llevar a cabo el pago correspondiente de la misma.

Para lo cual plantearé las siguientes hipótesis en --- cuanto al tema a tratar:

¿ A partir de que fecha se debe pagar la Prima de Antigüedad ?

¿ Tiene este efecto retroactivo o no ?

Por lo que hace a la antigüedad del trabajador. ¿ Opera ésta desde la fecha de su ingreso o bien tiene que esperarse a cumplir quince años de servicios a partir del 1.º de mayo de 1970 para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad ?

Estas hipótesis serán resueltas al conocer los comentarios y estudios realizados por especialistas reconocidos en el campo laboral. Así como los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en torno a la Prima de Antigüedad, a través de sus jurisprudencias emitidas.

El planteamiento de las hipótesis planteadas, surge como resultado de que dicha prestación combina su forma de --

pago de dos maneras distintas.

Por un lado reconoce la antigüedad del trabajador desde su ingreso en la empresa o establecimiento, como sucede en el caso de fallecimiento del trabajador, y por otro lado únicamente se pagará la Prima de Antigüedad a partir del -- lro. de mayo de 1970, tal y como sucede en la Separación -- Justificada del Trabajador y en el Despido.

Por lo que estimo conveniente estudiar el tema de Conflicto de Leyes en el Tiempo, para ver si se da o no la Retroactividad e Irretroactividad de la Ley en la Prima de Antigüedad.

1.- CONDICIONES DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIFUEDAD :

La Prima de Antigüedad no puede considerarse en ningún caso con efectos anteriores al lro. de mayo de 1970, por -- las siguientes razones:

PRIMERA.- La iniciativa de ley en su exposición de mo-  
tivos establece que la Prima de Antigüedad obedece a la ---  
adopción de una práctica que se ha venido siguiendo en los  
Contratos Colectivos de Trabajo, es portanto la Prima de -  
Antigüedad una figura jurídica que emana de los Contratos -  
Colectivos de Trabajo, la cual ha sido apenas elevada a la  
categoría de norma obligatoria.

Es por esto que si la Prima de Antigüedad fue adoptada  
de los Contratos Colectivos de Trabajo, se debe tener en --  
cuenta lo siguiente:

Los Contratos Colectivos de Trabajo tienen como finali-  
dad conseguir una mejoría en las condiciones de vida de los  
trabajadores y la Prima de Antigüedad constituye un benefi-  
cio para la calse trabajadora, pero las prestaciones conse-  
guidas y establecidas en los Contratos Colectivos de Traba-  
jo, siempre rigen para el futuro y no para el pasado.

Por lo que concluyo que como la Prima de Antigüedad es  
adoptada de los Contratos Colectivos y estos rigen para el



futuro, ésta solo puede ser aplicada a partir del lro. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, en consecuencia si se pretende darle a la Prima de Antigüedad efecto anterior a su vigencia, sería -- darle efecto retroactivo en perjuicio de la clase empresarial, constituyendo una violación al Artículo 14 Constitucional.

SEGUNDA.- Haciendo una pequeña reconsideración, si no en lo general, si en lo particular, puede ser posible que una empresa desde el inicio de sus actividades haya consignado en su Contrato Colectivo de Trabajo la Prima de Antigüedad, y pongamos que un trabajador con una antigüedad mayor de quince años de servicios quisiera retirarse voluntariamente, creo que sin ir en contra del Artículo 14 Constitucional, éste puede solicitar el pago de la Prima de Antigüedad al patrón, el cual estará obligado a cubrirla pero a partir del lro. de mayo de 1970.

Es decir, que aquellos trabajadores que ya se encontraban gozando de dicha prestación con anterioridad a su surgimiento, no se verán afectados en su antigüedad, y en cambio para aquellos trabajadores que no gozaban de este derecho, es una prestación que se les está otorgando en su beneficio a partir del lro. de mayo de 1970. fecha en que entró en vigor la Prima de Antigüedad, pero solamente podrán hacerlo -

valer hasta haber cumplido quince años de servicios por lo menos.

TERCERA.- Si se pretende aplicar la Prima de Antigüedad con anterioridad al lro. de mayo de 1970, se estará contrariando el principio de la Iniciativa de la Ley consignado en la exposición de motivos; principio que establece que solo tendrán derecho a la Prima de Antigüedad, aquellos trabajadores que tengan quince años de prestar sus servicios, justificando debidamente dicho tiempo para evitar una deserción de trabajadores.

Si se aceptase que a partir del cumplimiento de lo establecido por el Artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo se le está dando efectos retroactivos a la ley, se propiciaría en un término de dos o tres años precisamente el fenómeno que la ley trata de evitar; es decir, la deserción de los trabajadores con el consecuente desajuste económico.

CUARTA.- El legislador no discutió en el seno del Congreso el contenido del artículo 162, ni tampoco el del 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, simplemente se limitó a ratificar la opinión de las comisiones que estudiaron dichos artículos, y que fueron presentados en el dictamen de la Cámara.

Si bien es cierto que en éste no se elude en forma directa el artículo, pero si se crea el artículo 5to. Transitorio, que en esencia dice lo siguiente en su exposición de motivos:

" 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.

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. " (1)

La razón de que el legislador no se haya opuesto, ni tampoco haya hecho objeto de discusión la opinión de las comisiones, debemos entenderla en función de que se consideró exacta la interpretación que se le dió a la Iniciativa y lo expuesto por las comisiones fue ratificado.

---

(1) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 66.

2.- ARTICULO 5to. TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL -  
TRABAJO :

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 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 separación, tendrán derecho a la prima que les corresponde por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

3.- SITUACION EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES QUE ESTAN LABORANDO CON ANTERIORIDAD AL lro. DE MAYO DE 1970:

En relación al artículo 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece una "compensación" y no una "prima"; se observa que únicamente se refiere a trabajadores que ya se encuentran laborando con anterioridad a la vigencia de la Prima de Antigüedad; es decir, al lro. de mayo de 1970.

De acuerdo con dicho precepto transitorio de la ley, se presentan los siguientes casos:

a) La Separación Voluntaria del Trabajador; es decir, sin culpa patronal.

1.- Si la antigüedad es menor de diez y el retiro se realiza entre el primero de mayo de 1970 y el treinta de abril de 1971, la compensación será de doce días de salario.

Lo que equivale al absurdo de que un trabajador con un día de antigüedad que ya viniera prestando sus servicios con anterioridad al lro. de mayo de 1970, se pueda retirar durante el primer año de vigencia de la ley, y tendrá derecho a los doce días de salario.

Es decir, esta fracción ofrece problemas ya que cualquier trabajador que se separe con menos de diez años de --

servicio, tendrá derecho a doce días de salario de conformidad a lo establecido por la ley, lo que provocará necesariamente problemas de índole económica y humana al patrón.

2.- Si la antigüedad es mayor de diez, pero menor de veinte años de servicios, y la separación se realiza entre el primero de mayo de 1970 y el treinta de abril de 1972, la compensación será de veinticuatro días de salario.

3.- Si la antigüedad es de más de veinte años de servicios y la separación se realiza entre el primero de mayo de 1970 y el treinta de abril de 1973, la compensación será de treinta y seis días de salario.

Pasados estos términos, se estará a lo dispuesto por el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo vigente; es decir, al cumplimiento de quince años de servicios a partir del 1.º de mayo de 1970.

b) Separación por causa justificada del Trabajador y Despido con o sin justificación.

1.- Si la separación o despido se realiza el 1.º de mayo de 1970 y el treinta de abril de 1971, se le dará al trabajador una compensación de doce días de salario.

2.- Si la separación se realiza después del treinta de abril de 1971, el trabajador no gozará de la Prima de Anti-

güedad, si no hasta después de cumplir quince años de servi  
cio.

Estimo necesario para comprender la Forma de Computar el Tiempo en la Prima de Antigüedad, y proceder al pago de la misma, analizar los conceptos de " Vigencia de una Ley " y " Prima ".

Ya que se tomará en cuenta el tiempo a partir del --- cual deben surtir sus efectos uno y otro concepto, para que de esta forma se pueda establecer la fecha que se tomará de base para computar el tiempo o antigüedad del trabajador, y que al mismo tiempo servirá de base para hacer el pago de la Prima de Antigüedad

Así tenemos que la Vigencia de una Ley es:

" El momento en que empieza a surtir sus efectos la -- misma; es decir, con fuerza de obligar, misma que va a re-- gir en un tiempo y lugar determinado. " (2)

En tanto que la Antigüedad va a ser:

" El tiempo que ha transcurrido desde que se obtiene - un empleo, hasta el momento en que se rompe la relación la-

---

(2) De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. 9a. Edic.  
Edit. Porrúa. 1980. Pág. 467



boral. " (3)

Una vez analizados estos conceptos me permito concluir que el pago de la Prima de Antigüedad 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 a la Prima de Antigüedad, ya que por una parte se violaría el Artículo 14 Constitucional, sancionandose a patronos que tuvieron a varios trabajadores en la situación de hacerse acreedores a tal prestación, cuando ésta todavía no existía y tomando al patrón desprovisto de las reservas respectivas para cubrir el pago de la Prima de Antigüedad..

Por lo que para los efectos de computo se toma en cuenta la antigüedad desde la fecha en que el trabajador inició sus servicios en la empresa o establecimiento, pero únicamente se le cubrirá el importe de ésta a partir del 1ro. de mayo de 1970, excepto en el caso del fallecimiento del trabajador, ya que aquí se va a cubrir la Prima de Antigüedad desde el primer día de labor del trabajador en la empresa, - hasta el último, sin importar la vigencia de este derecho, - situación que implica el aplicar la ley nueva a hechos que

ocurrieron en el pasado, trayendo como consecuencia una afec tación a la clase empresarial mal fundada, y digo mal funda da en virtud de que parten del razonamiento de que tal si- tuación de la muerte del trabajador no fue contemplada por el artículo 5to. Transitorio de al Ley Federal del Trabajo, en lugar de haber realizado un estudio profundizado del con flicto de leyes en el tiempo, para evitar lo que se conoce como Retroactividad o Irretroactividad de la Ley.

Además las normas jurídicas deben ser claras y preci- sas en todo momento, ya que en el Derecho no se debe usar - o expresar la frase " se sobreentiende ", sino que sus pre- ceptos deben ser lo suficientemente explícitos para compren der los límites y alcances de una ley, evitandose así pro- blemas futuros derivados de una mala interpretación, tal y como sucede con la interpretación emitida por el Lic. Fran- cisco Ramírez Fonseca que señala:

" Que el artículo 162, no ofrece ningún problema, sino que es del todo claro cuando 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 del trabajador a la empresa. " (4)

---

(4) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 53.

Interpretación que no creo acertada porque aún cuando mi Tesis va encaminada a defender los intereses de la clase trabajadora y a conseguir que tal prestación mejore sus beneficios, no hay que olvidar que el Derecho del Trabajo es un derecho de clases y no de clase, por lo que no deben --- afectarse los intereses de los patronos indebidamente; es decir, sin un fundamento jurídico bien establecido, ya que el mejoramiento de tal prestación debe lograrse conforme a buen derecho.

Ejemplificando lo expuesto anteriormente, quedaría de la siguiente forma:

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 y podrá hacerse acreedor a la Prima de Antigüedad, pero solamente tendrá derecho a que se le paguen cinco años de servicios; es decir, el pago se hace a partir de 1970, fecha en que entró en vigor esta prestación.

Por lo que considero que si el legislador hubiera agragado a la fracción I, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo después del punto y coma la frase " contados a partir de la vigencia de esta ley ", se habrían evitado infinidad de conflictos en cuanto a la Forma de Computar el Tiempo para efectuar el pago de la Prima de Antigüedad.

Fracción I.- La prima de antigüedad consistirá en el -  
importe de doce días de salario, por cada año de servicios;  
contados a paritr de la vigencia de esta ley.

4.- PUNTOS CONTRADICTORIOS ENTRE LOS ARTICULOS 162 y 5to. -  
TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO :

Nos encontramos aquí con el siguiente problema que se deriva del estudio de la Prima de Antigüedad.

Sabemos que el artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, tiene menor jerarquía jurídica que el artículo 162, de la misma, por lo tanto éste no debe contradecir lo establecido por el artículo 162, en virtud de que la función del artículo transitorio es la de dar una explicación más exacta de lo establecido por el artículo principal, o el indicar el procedimiento que debe seguirse para la aplicación de la ley, o en su defecto fijar la fecha a partir de cuando va a tener vigencia dicha ley; pero nunca debe contradecir lo estipulado por la norma superior ya que resultará Inconstitucional.

Una ley es Inconstitucional cuando su contenido está en contradicción con lo establecido por la Constitución Política, y dicho artículo transitorio contradice una norma jurídica de mayor jerarquía de conformidad al Orden Jurídico en nuestro Derecho Mexicano.

Existe evidente contradicción entre los artículos 162 y 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo en

sus respectivas fracciones, tal y como lo demostraré a continuación:

PRIMERA.- La fracción I, del artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, se contradice con la fracción III, del artículo 162, de la misma; en virtud de que si la fracción III, del artículo 162, exige para los casos de retiro voluntario del trabajador el cumplimiento de quin ce años de servicios, la fracción I, del artículo 5to. tran sitorio, obliga al patrón al pago de la Prima de Antigüedad, aún cuando los trabajadores no hayan cumplido ni siquiera diez años de servicios.

Artículo 5to. fracción I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

Artículo 162, fracción 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 .....

SEGUNDA.- La fracción II, del 5to. Transitorio contempla dos supuestos:

a) Trabajadores con antigüedad de más de diez y menos

de quince años de servicios.

b) Trabajadores de más de quince y menos de veinte --- años de servicios.

En el primer supuesto es valedero el razonamiento establecido en la primera constradicción.

Pero en el supuesto segundo, aunque es indudable el derecho a la Prima de Antigüedad, ésta debe de ser de doce y no de veinticuatro días de salario.

TERCERA.- La fracción III, del 5to. transitorio, resulta contradictoria y por lo tanto inconstitucional con la -- fracción III, del artículo 162, ya que el retiro durante el primer año de vigencia de la ley, no debería generar ningún derecho a percibir la prima, y el retiro en el segundo año de vigencia, debería generar el pago de doce días de sala-- rio y no de veinticuatro, en tanto que dentro del tercer -- año de vigencia, debería generar el pago de veinticuatro y no de treinta y seis días de salario.

CUARTA.- La fracción IV, del artículo 5to. transitorio resulta incongruente con la exposición de motivos del mismo artículo, ya que dicha exposición considera retroactivo el pago de servicios prestados con anterioridad al lro. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Prima de Antigüdad, por lo que es absurdo pensar que deja de haber retroacdad.

tividad por aplazar a tres años el pago de la Prima de Antigüedad..

QUINTA.- La fracción V, del artículo transitorio resulta contradictoria con la fracción III, del artículo 162 en estudio; en virtud de que no existe ninguna obligación de pago por parte del patrón durante el primer año de vigencia de la ley.

Como se ha visto hasta aquí, se trata de dos disposiciones contrarias entre sí, ya que el artículo 162, con sus respectivas fracciones, nos da a entender que la antigüedad de un trabajador se cuenta a partir desde el momento en que este está a disposición del patrón, es decir, la antigüedad efectivamente ganada.

En cambio la fracción V, del artículo 5to. transitorio desvirtua por completo el concepto de la antigüedad, al pretender contarla a partir de la vigencia de la presente ley, por lo que existe duda en cuanto a cual disposición se debe aplicar, y así tenemos que por disposición del artículo 18 de la ley de la materia en los referente a la interpretación de las normas de trabajo dice:

" En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2do. y 3ro. En caso de duda, prevalecerá la inter--



pretación más favorable al trabajador. ", entonces tendríamos que aplicar la fracción III, del artículo 162, por ser la más favorable para el trabajador.

Por su parte, el artículo 17, de la misma ley, nos habla de los elementos supletorios para la interpretación de las normas laborales, el cual establece que:

" A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en su Reglamento, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6to. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad. "

Vistas las anteriores disposiciones y conforme a la Justicia Social inspiradora del artículo 123, y conforme al principio de que en caso de duda debe estarse a los más favorable para el trabajador, considero que es correcta y aplicable la parte final de la fracción V, del artículo 5to. transitorio de la ley, por considerar que la antigüedad debe computarse para efectos de pago de la Prima de Antigüedad, es la que corre a partir de la vigencia de este derecho.

De igual manera las tres primeras fracciones del artí-

culo transitorio, consideran la antigüedad desde que el trabajador está a disposición del patrón, ya que habla de una antigüedad ganada con anterioridad al lro. de mayo de 1970, y la fracción IV, del mismo precepto señala que a partir de 1973, la antigüedad que se pagará es la correspondiente a doce días de salario por cada año de servicios prestados, razón por la cual se encuentra en contradicción con la parte final del mismo artículo 5to. transitorio, que dice a -- partir de la vigencia de esta ley los trabajadores no tienen ninguna antigüedad ganada.

Ahora bien, lo cierto es que el artículo 5to . transitorio de la Ley Federal del Trabajo, ya no tiene razón de estar vigente; en virtud de que los términos que establece ya transcurrieron, tal y como lo manifiesta el Profesor José Dávalos cuando dice:

" Con respecto al problema que anteriormente se había suscitado relativo a los requisitos de pago de la Prima de Antigüedad al entrar en vigor la Ley de 1970, y que se derivaba de lo dispuesto por el artículo 5to. Transitorio de la misma Ley, dicho problema es actualmente intrascendente ya que los términos señalados por el citado artículo han transcurrido en exceso, y en virtud de ello todo lo referente a la Prima de Antigüedad y su pago, deberá apegarse a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley. " (5)

---

(5) José Dávalos. Opus Cita. Pág. 244.

Esta situación es contemplada en la fracción IV, del artículo 5to. transitorio, por lo que los casos establecidos en la fracción V, del mismo precepto quedaron también sin efecto.

La verdad sea dicha sin ofender a nadie, pero la creación del artículo 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, no puede recibir otro calificativo mejor, que el señalado por el Maestro Néstor de Buen L. de " caricaturesco " (6), ya que vino a destruir en esencia el artículo 162, y en vez de aclararlo vino a crear mayor confusión.

Si se pretendía dar una compensación a los trabajadores que ya estuviesen laborando con anterioridad al lro. de mayo de 1970, fecha en que surgió la Prima de Antigüedad, no había necesidad de condicionar y complicar dicha compensación anteponiendo términos para hacerse acreedor a dicha compensación, sino que hubiera bastado con otorgar más días de percepción cuando la antigüedad de un trabajador fuera mayor que la de otro, claro, me estoy refiriendo a la antigüedad anterior al lro. de mayo de 1970, por ejemplo:

1.- Trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años anterior al lro. de mayo de 1970, se les compensa

---

(6) Néstor de Buen L. Opus Cita. Pág. 321.

rá con doce días de salario.

2.- Trabajadores que tengan una antigüedad mayor de -- diez pero menor de veinte años, se les compensará con veinticuatro días de salario; y

3.- Trabajadores que tengan una antigüedad mayor a -- veinte años de servicios, se les compensará con treinta y seis días de salario.

Al respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta - que:

" Existe evidente antinomia en las fracciones I y III, del artículo 162, con la fracción V, del artículo 5to. transitorio, en virtud de que las fracciones I y III, del artículo 162, establecen la prima de antigüedad por el tiempo - transcurrido desde que se obtuvo el empleo; en tanto que la fracción V, del 5to. transitorio computa la antigüedad a -- partir de la vigencia de la Ley, o sea, desde el lro. de mayo de 1970. " (7)

Hasta ahí estoy de acuerdo con el Licenciado Alberto - Trueba Urbina, pero con la conclusión que da no lo estoy, - porque dice que como se trata de dos disposiciones contra--rias, independientemente de que el artículo transitorio des

---

(7) Trueba Urbina Alberto. Opus Cita. Pág. 315.

virtua el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III, del artículo 162, que son las más favorables al trabajador, y que de acuerdo con los principios del artículo 123 Constitucional y lo dispuesto en el artículo 18, de la Ley Federal del Trabajo ya comentado con anterioridad, estas son las que deben aplicarse, lo cual quiere decir que se está dando efecto retroactivo a la Prima de Antigüedad, es decir que está obrando sobre el pasado.

Lo señalado en renglones anteriores es apoyado por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca cuando expresa que:

" Pagar la prima de antigüedad por un periodo anterior, en el que era desconocida la institución, es darle a la ley aplicación sobre el pasado; es decir, efecto retroactivo, - decir lo contrario resulta insostenible. " (8)

Por lo que para concluir con este punto ilustraré la forma en que nace el derecho de cobrar la Prima de Antigüedad y la forma de pagar la misma, de conformidad a lo establecido por los artículos 162 y 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo:

---

(8) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 135

## TRABAJADORES CON INGRESO ANTERIOR O POSTERIOR AL 1o. DE MAYO DE 1970

	CASOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY		OTROS CASOS	
	JURISPRUDENCIA	JURISPRUDENCIA	CRITERIO TRIBUNALES	CRITERIO TRIBUNALES
	RETIRO VOLUNTARIO	MUERTE DEL TRABAJADOR	DESPIDO CON O SIN CAUSA Y SEPARACION DEL TRABAJADOR POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON.	INCAPACIDAD Y OTROS
NACE EL DERECHO AL TENER AL SERVICIO DEL PATRON (AÑOS CUMPLIDOS)	15 AÑOS	CUALQUIER ANTIGUEDAD	CUALQUIER ANTIGUEDAD	CUALQUIER ANTIGUEDAD
DEBE PAGARSE	DESDE FECHA DE INGRESO	DESDE FECHA DE INGRESO	DESDE EL 1o. DE MAYO DE 1970 O - DESDE LA FECHA DE INGRESO, SI ES POSTERIOR	DESDE EL 1o. DE MAYO DE 1970 O DESDE LA FECHA DE INGRESO, SI ES POSTERIOR
CUANTO DEBE PAGARSE	DOCE DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	DOCE DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	DOCE DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	DOCE DIAS POR AÑO, CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA

5.- SITUACION EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES QUE EMPEZARON A LABORAR A PARTIR DEL 1ro. DE MAYO DE 1970:

Estos trabajadores tendrán derecho a la Prima de Antigüedad después de haber cumplido quince años de servicios, es decir, en el año de 1985, salvo lo que establezcan los Contratos Colectivos de Trabajo suscritos por las empresas que contemplan esta prestación con otras modalidades o características.

Solo nos quedaría aclarar lo relacionado a que si el tiempo de servicios se contará por el número de años que duró la relación de trabajo; o por tiempo efectivamente laborado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que para computar el monto de la Prima de Antigüedad, se tomará en cuenta el tiempo laborado efectivamente por el trabajador, y no el número de años que duró la relación laboral, pues este término pudo haber sufrido interrupciones, las cuales no deben computarse, a excepción de las sufridas por el alistamiento en la Guardia Nacional y las derivadas de la maternidad de la mujer trabajadora. (artículo 44 y 170, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo)

PRIMA DE ANTIGUEDAD. FIJACION DE SU AUTOR.- Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en considera--

ción al tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I, del artículo 162, las reglas para fijar el monto o importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones lógicamente no deben computarse. (9)

---

(9) José Dávalos. Opus Cita. Pág. 246.



6.- DEL PROBLEMA DE LA RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY EN LA PRIMA DE ANTIGUEDAD :

Para iniciar este estudio comenzaré por analizar el artículo 14 Constitucional, el cual nos habla de la Irretroactividad de la Ley.

Como todos sabemos dicho artículo consagra una Garantía Individual de Seguridad Jurídica, la cual se pronuncia en los siguientes términos:

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

Al interpretar dicha disposición constitucional surge inmediatamente esta pregunta:

¿ Cuándo una ley es retroactiva y, por ende, cuándo es inconstitucional por causar un perjuicio (daño, afectación lesión, etc.) a una persona.?

El problema de la retroactividad legal se conoce también como " Conflicto de Leyes en el Tiempo ", es decir, -- que se traduce en la cuestión consistente en determinar, en presencia de dos leyes, una antigua que se supone derogada o abrogada, y otra nueva o vigente, actual,

¿Cuál de las dos debe regir a un hecho, acto, fenómeno-

no, estado, situación, etc. ?

En otras palabras, la retroactividad importa por necesidad lógica esta otra cuestión, la supervivencia de la ley derogada o abrogada para regular la materia sobre la que la ley nueva o vigente pretende operar.

Por ende esta deferencia hacia el pasado de una Ley actual, no en todo caso ostenta como aplicación legal retroactiva, sino solo cuando se elimina dicha supervivencia de la norma jurídica que debe seguir conservando su validez reguladora en determinadas hipótesis concretas, no obstante su derogación o abrogación; o en su ausencia de una norma positiva anterior, cuando se altera un estado jurídico preexistente.

En otras palabras, una ley será retroactiva cuando se aplique a un hecho realizado durante su vigencia, para cuyo caso exámen de justificación tenga que recurrirse al acto que le dió origen, el cual se supone tuvo verificativo - bajo el imperio de una ley anterior.

Por el contrario una ley no será retroactiva cuando se aplique a una hecho realizado durante su vigencia, para cuya justificación o no justificación no se tenga que acudir al acto generador celebrado bajo el imperio de una norma -- abolida, sino que puede ser analizado independientemente de su causa jurídica.

" Para que una ley sea retroactiva, se requiere que --obre sobre el pasado y que lesione derechos adquiridos bajo el amparo de leyes anteriores y esta última circunstancia - es esencial. " (10)

Al establecer el artículo 14 Constitucional como garantía del individuo, que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, no debe entenderse que la prohibición se refiere únicamente al legislador - por el acto de expedir la ley, sino que también corresponde a la autoridad que hace la aplicación de ella a un caso determinado, porque así permiten interpretarlo los conceptos mismos de la disposición constitucional que se comenta, ya que al igual que la primera de esas autoridades puede imprimir retroactividad al ordenamiento mismo, haciendo que modifique o afecte derechos adquiridos con anterioridad, la segunda al aplicarlo hace que se produzca el efecto prohibido.

Podemos agregar también que para que la aplicación retroactiva de una ley implique la contravención a la garantía individual relativa, es menester que los efectos de retroacción originen un perjuicio personal, por lo consiguiente, interpretando A Contratio Senu el primer párrafo del precepto que nos ocupa, la prohibición en él contenida no comprende los casos en que la aplicación retroactiva de una

---

(10) Apendice al Tomo CXVIII, Tests 921 y 162 de la compilación 1917 - 1965 y Tesis 160 del Apendice 1975. Materia General.

ley no produzca ningún agravio o perjuicio a ninguna persona. Así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una Tesis que indica:

" La retroactividad existe cuando una disposición vuelve al pasado, cuando rige o pretende regir situaciones ocurridas antes de su vigencia retro-obrando en relación a las condiciones jurídicas que antes no fueron comprendidas en la nueva disposición. Ahora bien, la Constitución General de la República consagra el Principio de la Retroactividad que cause perjuicio a alguna persona, de donde es deducible la afirmación contraria, de que puede darse efectos retroactivos a la ley si esta no causa perjuicio, como sucede frecuentemente tratándose de leyes procesales o de carácter penal, sea que se establezca procedimientos o recursos o que hagan más favorable la condición de los indicados o reos de algún delito, ya por elevados fines sociales o por propósitos de humanitarismo. " (11)

El problema de la retroactividad de una ley, no es --- sino el problema de la aplicación de esa ley en relación al tiempo, es decir, el que los hechos y actos jurídicos en que tienen origen las situaciones y relaciones jurídicas no pro

---

(11) Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXI. Pág. - 3496.

ducen de inmediato todos los efectos, sino que estos pueden transcurrir en un tiempo variable. Esto obedece a que el Derecho Positivo está en una constante transformación de acuerdo con las exigencias de los cambios sociales y el progreso en general.

El hablar de aplicación de una ley en relación al tiempo, implica la aparición de dos principios totalmente opuestos:

" Retroactividad de la Ley e Irretroactividad de la misma. "

El primero de ellos se basa en el hecho de que una ley se dicte en aras de un interés general, es decir, que la ley nueva sea más justa y mejor que la anterior.

El segundo podríamos explicarlo de la siguiente manera:

Las leyes no existen sino desde que se promulgan, y no pueden tener efecto hasta que existan. De ahí que el Estado establezca una ley para que sea obedecida y es evidente que no puede ser obedecida una ley inexistente, de otro modo una idea contraria crearía un estado de inseguridad en los derechos adquiridos, indudablemente perjudicial para todo mundo, en la que ninguna situación jurídica o acto jurídico podría considerarse firme si el sujeto de ese derecho estuviera indefinidamente expuesto a que mediante el cambio

de una ley, ésta viniese a alterar o declarar nulos dichos derechos.

De estos dos principios el que goza de mayor preponderancia es el de la Irretroactividad de la Ley.

En común el hecho de que no es posible que esté en vigencia una ley inexistente, por tanto dicha ley no puede regir hechos o actos anteriores a su promulgación.

Con relación a esto, la Doctrina Moderna señala que -- las leyes deben ser divididas en tres grupos:

- a) Leyes Retroactivas;
- b) Leyes de Aplicación Inmediata; y
- c) Leyes de Aplicación Diferida.

Son Leyes de Aplicación Retroactiva.- Aquellas que se vuelven sobre los efectos ya cumplidos bajo el imperio de la ley anterior.

Son Leyes de Aplicación Inmediata.- Aquellas que rigen los efectos posteriores a su sanción, inclusive aquellos derivados de una relación jurídica llevada a efecto -- con anterioridad; y

Son Leyes de Aplicación Diferida.- Las que rigen solamente para las relaciones jurídicas constituidas con posterioridad a la promulgación de dicha ley, dejando así que -- los efectos de las relaciones jurídicas anteriores se rijan

por la ley anterior.

EL Dr. Mario de la Cueva en su obra titulada " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ", hace referencia a una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al decirnos que:

" Apoyandose en las ideas de Paul Roubier, llegó a la conclusión de que las leyes son de aplicación inmediata, -- por lo que rigen todos los efectos de los actos jurídicos - que se produzcan a partir de su vigencia; una ley es retroactiva, ha dicho la Corte, si regresa al pasado para juzgar la constitución o extinción de una situación jurídica o para destruir los efectos jurídicos que ya se hubiesen producido, pero no lo es si estatuye para el futuro, ya la extinción de la relación misma, o bien la imposibilidad de que produzca determinados efectos.

La Cuarta Sala vislumbró las transformaciones que estaba operando el Derecho del Trabajo y puso de relieve que el nuevo estatuto había quebrado muchos de los dogmas tradicionales del Derecho Civil: Roubier asevera, añadió el tribunal, que en el mundo de los contratos, debe aplicarse una regla diferente, cuyo principio puede enunciarse diciendo - que la autonomía de la voluntad en los contratos es una ley suprema, intocable para toda la eternidad, lo cual implica que el querer de los contratantes es perpetuo, por lo que -

nunca podrá ser afectado por leyes posteriores; una argumentación coincidente con la idea romana de la propiedad quiritaria, que absolutiza el poder de la voluntad. Pues bien, - dijo la Corte, sin tratar de discutir el valor del principio de la autonomía de la voluntad en el Derecho Civil, debe decirse que en el Derecho del Trabajo la regla es a la inversa, esto es que, trabajadores y patrones deben ajustarse a los principios de estricto orden Público contenidos en el artículo 123 y leyes reglamentarias. " (12)

En consecuencia pues, debemos considerar que en el Derecho del Trabajo, tal principio de la autonomía de la voluntad a quedado atrás, es decir, que aquel predominio que tenía a fines del siglo pasado y principios de este en materia del trabajo, a pasado a la historia y que ahora con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, - cuya esencia netamente proteccionista de la clase trabajadora, ha institucionalizado una serie de prerrogativas en favor del obrero que indudablemente se han convertido en logros y triunfos posteriores a una etapa de privaciones y sufrimientos para dicha clase trabajadora.

Así pues, tal y como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el principio de la autonomía de la vo-

---

(12) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 149.



luntad no tiene ya aplicación en el Derecho del Trabajo.

De ahí que ahora la relación de trabajo tenga que sujetarse ya no a la forma en que se haya pactado, sino conforme a los lineamientos que marca la ley, es decir, que la celebración de un contrato de trabajo, para que surta sus efectos es necesario que reúna los requisitos previamente establecidos por la ley, de lo contrario dicho contrato no será válido ni tendrá efectos para ninguna de las partes -- contratantes.

Ahora bien, es necesario tomar en cuenta también que la ley tiene su principal fuente en los contratos, ya sean Individuales o Colectivos, ya que propiamente lo que la ley hace no es sino recopilar lo más importante de dichos pactos o convenios y lo estatuye para su aplicación en una forma general, es decir, ya no solamente a aquellos que rigen su relación de trabajo mediante la celebración de un contrato de trabajo, sino también para todos aquellos que aún y cuando están prestando un trabajo personal subordinado, no lo están haciendo bajo la celebración de un contrato de trabajo que reglamente en una forma precisa la prestación del servicio.

Para esto el Dr. Mario de la Cueva nos dice que:

" Es indispensable entender la idea nueva en función de otro principio del Derecho del Trabajo: la ley no puede

abatir las condiciones de trabajo ya existentes en la Industria, en las Empresas o en los Establecimientos, pero es -- así, no por virtud del principio de Irretroactividad de las leyes, sino porque desvirturfa su naturaleza si lo hiciera, que es un luchar incesante para superar las condiciones de trabajo y de vida de los hombres. " (13)

Con relación a este mismo problema de la Retroactividad de la Ley, el Maestro Rafael Rojas Villegas nos dice:

" La Ley tendrá este carácter cuando viene a desconocer, violar o en alguna forma a restringir las consecuencias jurídicas que se actualizaron en favor de una persona determinada, y en relación con la ley antigua, siempre y -- cuando esta modificación sea en perjuicio de alguien. "

(14)

Propiamente el citado maestro plantea el problema de -- la siguiente manera:

a) La situación jurídica objeto de estudio (hecho, acto o estado jurídico, derecho u obligación de que se trate) nació y produjo todos sus efectos bajo la vigencia de la -- ley anterior.

---

(13) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 150.

(14) Rojas Villegas Rafael. Compendio de Derecho Civil. -- Tomo I. Edit. Porrúa. 1971. Pág. 48.

En esta hipótesis no hay duda respecto de la aplicación exclusiva de dicha ley antigua.

b) La situación jurídica que se juzga nació bajo la vigencia de la nueva ley y produjo todos sus efectos, también es evidente que solo esta será la aplicable.

c) La situación jurídica nació bajo la vigencia de la ley anterior, pero continuó produciendo sus efectos al entrar en vigor la nueva ley.

En esta hipótesis, es en donde surge realmente el problema relativo a determinar si la ley antigua debe regular los efectos que se sigan causando cuando ya no esté en vigor, por la razón de que la situación jurídica respectiva nació de su vigencia, o bien, si la nueva ley debe regular dichos efectos debido a que se actualizaron cuando esta ya había entrado en vigor.

Por consiguiente, el problema de la retroactividad de la ley se presentará solo para las situaciones jurídicas de tracto sucesivo o en curso, al momento de entrar a regir la ley nueva.

El artículo 14 Constitucional nos dice que:

" A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. "; pero hay que ver hasta que punto tal disposición constitucional es de consideración absoluta,

es decir, que flexibilidad podría tener en un momento dado.

El Licenciado Eduardo García Maynez nos plantea el problema de manera distinta:

Primero.- ¿ Qué debe entenderse por aplicación retroactiva de la ley ?

Segundo.- ¿ En que casos debe aplicarse retroactivamente ?

Tal planteamiento lo resuelve de la siguiente forma:

" Una ley es retroactivamente aplicada cuando suprime o modifica las consecuencias jurídicas de un hecho ocurrido bajo el imperio de la ley anterior; la posibilidad de una aplicación retroactiva implica por consiguiente, la subsistencia o perduración de los deberes y derechos derivados de la realización del supuesto de la ley precedente.

Si tales deberes y derechos se han extinguido en su totalidad durante la vigencia de la primera norma, ya no es posible que la nueva los suprima o modifique. " (15)

Así las cosas, tenemos que tal disposición no es tan inflexible como se piensa, ya que una ley se podrá aplicar retroactivamente siempre y cuando no perjudique a una perso

---

(15) García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa. 1979. Pág. 399.

na, o bien, la misma ley permita esa aplicación retroactiva.

Volviendo con Roubier, éste nos dice que:

" Las normas legales tienen efecto retroactivo cuando se aplican a:

a) Hechos consumados bajo el imperio de una ley anterior. (Facta Practerita)

b) Situaciones jurídicas en curso, por lo que toca a los efectos realizados antes de la iniciación de la vigencia de la nueva ley. (Facta Pendentia)

Si la nueva ley se aplica a las consecuencias aún no realizadas de un hecho ocurrido bajo el mandato o imperio de la precedente, no tiene efecto retroactivo, sino inmediato.

c) En lo que respecta a los hechos futuros (Facta Futura), es evidente que la ley nunca puede ser retroactiva." (16)

Similar a la teoría de Roubier, lo es la sostenida por Marcel Planiol. quien señala que:

" Las leyes son retroactivas cuando vuelven sobre el

---

(16) Idem. Pág. 393

pasado, sea para apreciar las condiciones de legalidad de un acto, sea para modificar o suprimir los efectos ya realizados de un derecho. Fuera de estos casos no hay Retroactividad y la ley puede modificar los efectos futuros de hechos o de actos incluso anteriores, sin ser retroactiva." (17)

Aplicando todo lo anterior a la Prima de Antigüedad -- tenemos que esta es una institución Jurídica del Derecho -- del Trabajo, que nace a partir de la vigencia de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo; es decir, a partir del lro. de mayo de 1970, ya que esta prestación nunca antes había existido en la ley, inclusive en la Ley de 1931, no existe antecedente alguno que tuviera relación directa con la Prima de Antigüedad, tal y como lo demuestra la siguiente jurisprudencia.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NO LA ESTABLECIO LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO DE 1931.- Si la relación de trabajo entre patrón y trabajador concluyó antes del lro. de mayo de 1970, fecha -- en la que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, careceran de derecho los trabajadores para exigir el pago -- de prima de antigüedad, por ser ésta una prestación nueva, creada por el ordenamiento que actualmente se encuentra vi-

---

(17) Idem. Pág. 394.

gente, el cual no es aplicable a hechos sucedidos bajo la -  
vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931. " (18)

De tal manera que al ser aplicada y estatuida por la -  
Ley de 1970, logicamente vino a crear un derecho nuevo para  
los trabajadores.

Ahora bien la ley en un momento dado creó ese derecho,  
pero no reglamentó en forma debida su aplicación sino que -  
únicamente se concretó a señalar en su fracción III, que:

" 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. Asi-  
mismo 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. "

Pero nunca señalo si aquellos trabajadores que ya tu-  
vieran quince años de antigüedad al momento de la promulga-  
ción de la ley, automáticamente tenían derecho a tal presta-  
ción, o bien, si los quince años de servicios que se seña-  
lan como requisito eran a partir del lro. de mayo de 1970.

---

(18) Derecho Individual del Trabajo. Alberto Briceño Rufz.  
Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Haria. -  
S.A. de C.V. 1985. Pág. 399

He aquí el meollo del asunto, que de alguna forma quizo solucionarlo el legislador mediante la constitución del artículo 5to. Transitorio de la Ley, al señalar la cantidad de días a que tenían derecho los trabajadores que ya estuvieran prestando sus servicios al momento de nacer la Prima de Antigüedad, para lo cual estableció que aquellos trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de diez años y se retiraran dentro del año siguiente a la vigencia de la ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario; los que tuvieran una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, y que se retiraran dentro de los dos años siguientes a la fecha en que entró en vigor la ley, tendrán derecho al pago de veinticuatro días de salario, y los que tuvieran una antigüedad mayor de veinte años y que se separaran dentro de los tres años siguientes a la fecha de entrada de vigor de la ley, se harán acreedores al pago de treinta y seis días de salario.

Luego en su fracción IV, señala que transcurridos los términos anteriores, se estará a lo dispuesto por el artículo 162, de la Ley, pero en ningún momento señaló si se estará a lo dispuesto por el artículo a partir de la fecha de entrada en vigor de la ley, o bien, si deberían considerarse todos los años que tuviera el trabajador al servicio del patrón; es decir, si se computará el tiempo para el pago de la Prima de Antigüedad a partir de la fecha del ingre



so del trabajador a la empresa o establecimiento, aún cuando esta haya sido anterior a la fecha en que entró en vigencia esta prestación, o por último, si se debe computar el tiempo a partir del lro. de mayo de 1970.

Esta laguna de la ley ha dado origen a infinidad de conflictos laborales, en los cuales se pretende aplicar el pago de la Prima de Antigüedad a partir de una fecha anterior a la de la vigencia de la Prima de Antigüedad.

Por lo que vuelvo a insistir que si el legislador hubiera agregado la frase con que culminó la fracción V, del artículo 5to. Transitorio: a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley., dicha reglamentación hubiera dado margen a un número menor de confusiones o interpretaciones erróneas.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca plantea el problema y le da solución de la siguiente manera:

" La Prima de antigüedad no estaba prevista en la ley de 1931. Nace como institución nueva en la ley de 1970, por lo tanto, estamos en el supuesto de la Facta Futura, o sea, ante un acto jurídico que, sin antecedente legislativo crea una situación jurídica abstracta e impersonal. Si esto es así, no puede o debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la ley, pues esto, quierase o no, implica una --

aplicación retroactiva. Así pues, el pago debe hacerse entonces a partir del lro. de mayo de 1970, fecha en que nace la institución. Lo contrario equivaldría a crear un derecho para el pasado, o mejor, dar efecto en el pasado, a un derecho nuevo. " (19)

En mi parecer, tal criterio sustentado por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, se encuentra bien fundado -- puesto que como lo señalé en páginas anteriores, las leyes no existen hasta en tanto estas no sean promulgadas, y no pueden surtir sus efectos hasta que no se apliquen.

Consecuentemente la Prima de Antigüedad no debe ser -- aplicada, o más bien, no es efectiva, sino a partir del --- lro. de mayo de 1970.

Pretender que se aplique con anterioridad a la fecha - de su surgimiento, es darle efecto retroactivo a la ley, si tuación que se presenta claramente en el caso de la frac--- ción V, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, -- cuando al fallecer el trabajador se le deberá pagar a sus - beneficiarios el importe de la Prima de Antigüedad desde el inicio del trabajador en al empresa o establecimiento, sin importar que esta prestación haya brotado jurídicamente el lro. de mayo de 1970, fecha a partir de la cual empezará a

---

(19) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 61.

a surtir sus efectos.

Considero que todo esto se debe a la falta de claridad en la redacción de los artículo 162 y 5to. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo, toda vez que de haberse especificado literalmente que el pago de la Prima de Antigüedad era efectivo a partir de la fecha de entrada en vigor de la misma, esto hubiera limitado cuando menos un poco la proliferación de conflictos laborales en torno a este concepto.

Por lo que en mi parecer, hubiera sido preferible que se estipulara que la Prima de Antigüedad se debería pagar a todos los trabajadores en base a su salario real y tomando en cuenta el tiempo proporcional laborado a partir del 1ro. de mayo de 1970, y no combinar el pago de la misma partiendo en unos casos desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa y otros a partir de la vigencia de esta prestación, lo que vino a traer el problema de Retroactividad e Irretroactividad de la Ley en la Prima de Antigüedad.

El sustentante.

" La equidad constituye un --  
modo de interpretación de -  
las leyes, así como de los  
pactos. "

Decio.

**C O N C L U S I O N E S**

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Uno de los objetivos principales del Derecho del Trabajo, es tutelar los derechos de los trabajadores, en virtud de que son estos los generadores de la riqueza nacional y patronal, por lo que esta debe ser adecuado a la realidad social imperante, para que de esta forma la clase trabajadora perciba los beneficios que reporta esta nueva prestación reivindicatoria denominada Prima de Antigüedad.

SEGUNDA.- La Prima de Antigüedad es una Institución del Derecho Laboral que nace bajo el amparo de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, auspiciada por las conquistas de los trabajadores, que mediante la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, establecieron la obligación para el patrón y el derecho para ellos del pago de una prestación en base a su antigüedad, misma que vino a institucionalizarse para garantizar tal derecho a todos aquellos trabajadores que no se encuentren bajo el amparo de un Contrato Colectivo de Trabajo.

TERCERA.- A través de la Prima de Antigüedad como Institución jurídica en la ley, se ha venido a reconocer y garantizar un derecho que hasta hace algunos años había permanecido en la obscuridad para todos aquellos seres humanos - que ostentan el carácter de trabajador, y que se consumen en favor del patrón.

No es si no a partir del lro. de mayo de 1970, que la clase trabajadora ha empezado a obtener parte de la remuneración que le pertenece por la prestación de sus servicios.

CUARTA.- La Prima de Antigüedad es un premio concedido al trabajador por sus servicios prestados, pero esta no es una Gratificación, porque la Gratificación se otorga a criterio del patrón, en tanto que la Prima de Antigüedad debe pagarse obligatoriamente al trabajador, ya que así lo establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162.

Y esto se debe, a que, la Prima de Antigüedad tiene como finalidad proporcionar al trabajador una ayuda económica que le permita solventar las necesidades que se le presentan al momento de su separación del trabajo.

QUINTA.- El pago de la Prima de Antigüedad procede en los siguientes casos:

a) En caso de renuncia del trabajador, siempre y cuando éste tenga quince años de servicios, por lo menos:

b) En caso de separación justificada del trabajador -- por causas imputables al patrón;

c) En caso del despido justificado e injustificado del trabajador, haya o no reunido los quince años de antigüedad;

d) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que -- sea su antigüedad;

e) En caso de Incapacidad e Inhabilidad manifiesta del trabajador;

f) En caso de terminación del contrato colectivo de -- trabajo; y

g) En caso de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo.



SEXTA.- La Prima de Antigüedad no es una Indemniza-  
ción, por lo que el salario que debe tomarse como base para  
el pago de la misma, es el efectivamente devengado por el -  
trabajador al momento de presentarse el derecho a percibir-  
lo, y no el establecido por los artículos 485 y 486 de la -  
Ley.

La Prima de Antigüedades es una prestación autónoma muy  
muy distinta a la indemnización, por lo que si esta no es -  
un derecho indemnizatorio, sino reivindicatorio para el tra-  
bajador, la misma debe ser pagada también, aunque no se tra-  
te de trabajadores de planta y en proporción al tiempo labo-  
rado, ya que, como quedo asentado en líneas anteriores, tie-  
ne como finalidad primordial, el proporcionar al trabajador  
una ayuda económica al momento de su retiro, como reconoci-  
miento al desgaste sufrido durante el tiempo que duró la re-  
lación laboral.

SEPTIMA.- Con la creación del artículo 5to. Transito-  
rio de la Ley Federal del Trabajo, se vinieron a incremen-  
tar los conflictos en torno a la aplicación de la Prima de  
Antigüedad, ya que las resoluciones dictadas por el Poder -  
Judicial de la Federación, tanto a través de los Tribunales  
Colegiados de Circuito, como de la Suprema Corte de Justi--

cia de la Nación y de las Juntas tanto Locales como Especiales de Conciliación y Arbitraje sobre el mismo punto en controversia, trajeron como consecuencia la diversidad de criterios con relación a la aplicación de la misma, creando -- así una crisis con la cual no solo no se definió por una determinada solución al conflicto, sino que agudizaron más el problema, situando al trabajador ante una inseguridad jurídica para hacer valer este derecho surgido de su antigüedad.

OCTAVA.- Si se pretendía dar una compensación al trabajador con la creación del artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, este debería haber sido redactado de la siguiente forma:

Artículo 5to. Transitorio.- Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años con anterioridad a la vigencia de esta ley, se les compensará con el importe de doce días de salario, si tienen una antigüedad mayor de diez, pero menor de veinte años, se le compensará con veinticuatro días de salario, y si la antigüedad es mayor de veinte años, se les compensará con treinta y seis días de salario.

NOVENA.- El pago de la Prima de Antigüedad debe computarse a partir de la fecha de su nacimiento, es decir, desde el 1.º de mayo de 1970, y no con anterioridad a esa fecha, porque de no ser así, se le estaría dando a la ley una aplicación sobre el pasado, perjudicando a la clase empresarial, tal y como sucede en el caso de la fracción V, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, lo que significa atentar contra lo establecido por nuestra Carta Magna en su Artículo 14 que establece que:

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

Por lo que pagar la Prima de Antigüedad por un periodo en el que no existía, es darle efecto retroactivo a la ley, perjudicando al patrón, aunque se trate de una persona moral, porque donde la ley no distingue, uno no debe distinguir, y al referirse a persona alguna, se está dirigiendo tanto a las personas físicas como a las morales.

No olvidemos que el Derecho del Trabajo; es un derecho de clases, y no de clase, por lo que en él debe imperar siempre la idea de equidad entre patrón y trabajador, ya -- que de lo contrario, no merecería la denominación de Derecho, si por proteger a los trabajadores desconoce los derechos de los patrones.

## BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA PERSONAL

- (1) Artículo Publicado en el Periódico Excelsior.  
México, D. F. a 27 de Septiembre de 1970.
  
- (2) Baltasar Cavazos Flores.  
El Derecho Laboral en Iberoamérica.  
Edit. Trillas. 1984.
  
- (3) Briceño Ruíz Alberto.  
Derecho Individual del Trabajo.  
Colección Textos Jurídicos Universitarios.  
Harla, S.A. C.V. 1985.
  
- (4) Cabanellas Guillermo.  
Contrato Colectivo. Tomo II.  
Bibliográfica Omeba. 1964.
  
- (5) Castorena J. de Jesús.  
Manual de Derecho Obrero.  
6a. Edic. 1984.
  
- (6) Compañía Fresnillo.  
Contrato Colectivo de Trabajo.  
Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros.  
Bienio 1977 - 1979.

- (7) Dávalos José.  
Derecho del Trabajo I.  
1ra. Edic. Edit. Porrúa. 1985.
- (8) De la Cueva Mario.  
Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I.  
10a. Edic. Edit. Porrúa. 1985.
- (9) De Pina Vara Rafael.  
Diccionario de Derecho.  
9a. Edic. Edit. Porrúa. 1980.
- (10) García Maynez Eduardo.  
Introducción al Estudio del Derecho.  
30a. Edic. Edit. Porrúa. 1979.
- (11) Miguel de Toro y Gisbert.  
Pequeño Larousse Ilustrado.  
6a. Edic. Edit. Porrúa. 1969.
- (12) Néstor de Buen L.  
Derecho del Trabajo. Vol. II.  
Edit. Porrúa. 1976 y 1981.

- (13) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.  
Manual de Derecho del Trabajo.  
1ra. Edic. 1978.
- (14) Raluy Poudevida Antonio.  
Diccionario de la Lengua Española.  
22a. Edic. Edit. Porrúa. 1982.
- (15) Ramírez Fonseca Francisco.  
La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia.  
3ra. y 6a. Edic. Edit. Pac. 1980 y 1984.
- (16) Rojina Villegas Rafael.  
Compendio de Derecho Civil. Tomo I.  
Edit. Porrúa. 1971.
- (17) Trueba Urbina Alberto.  
Nuevo Derecho del Trabajo.  
5a. Edic. Edit. Porrúa. 1980.

## LEGISLACION



LEGISLACION

- (1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
2a. Edic. Edit. Trillas. 1986.
- (2) Nueva Ley Federal del Trabajo.  
Tematizada Y Sistemizada.  
Baltasar Cavazos Flores.,  
19a. Edic. Edit. Trillas. 1986.
- (3) Legislación sobre el Trabajo. Tomo II.  
Ediciones Andrade. 1973.  
Biblioteca de la Universidad del Valle de México.  
Plantel San Rafael.
- (4) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.  
Díaz Ordaz Gustavo.  
México, D. F. 1969.
- (5) Iniciativa de Reformas al Artículo 162  
de la Nueva Ley Federal del Trabajo.  
XLIX Legislatura de la Cámara de Diputados.  
del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional.

## JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA

- (1) Apéndice del Tomo CXVIII.  
Tesis. 921.  
Semanario Judicial de la  
Federación.  
Compilación 1917 - 1965
  
- (2) Semanario Judicial de la  
Federación.  
Tomo LXXI.  
Compilación 1917 - 1965.
  
- (3) Semanario Judicial de la  
Federación.  
Julio - Diciembre 1978.  
Cuarta Sala.