

24/1/83



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"**

**LA NATURALEZA JURIDICA  
DE LA  
PRIMA DE ANTIGUEDAD**

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**GREGORIO LORANCA PEREZ**

**SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO OTOÑO 1988**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO

I.- Concepto de la prima de antigüedad. . . . .	1
II.- Evolución histórica de la prima de antigüedad. . . . .	6
A.- En los contratos de trabajo. . . . .	6
B.- En la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de - 1970. . . . .	24
C.- En los proyectos de ley de 1975 y 1976. . . . .	30

### CAPITULO SEGUNDO

#### CASOS DE PROCEDENCIA E IMPROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

I.- Casos en que procede. . . . .	37
A.- Trabajadores de planta (artículo 162 de la Ley Federal - del Trabajo). . . . .	38
B.- Por separación voluntaria (artículo 162, Fracción III, - párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo). . . . .	41
C.- Por separación justificada (artículo 162, fracción III, - párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo). . . . .	45
D.- Por despido justificado o injustificado (artículo 162, - fracción III, párrafo segundo, parte segunda de la Ley - Federal del Trabajo). . . . .	50
E.- Por terminación de las relaciones individuales de traba- jo. . . . .	53
1.- Por mutuo consentimiento. . . . .	53
2.- Por incapacidad. . . . .	57

3.- Por muerte del trabajador. . . . .	60
F.- Por terminación de las relaciones colectivas de trabajo.	62
G.- Por aplicación de la cláusula de exclusión. . . . .	63
II.- Computo de la antigüedad para efectos del pago de la prima- de antigüedad. . . . .	67
III.- Casos de improcedencia . . . . .	71
IV.- Critica a la fracción II del artículo 162 en relación con - el 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo vigente . . . . .	74

CAPITULO TERCERO

TEORIAS QUE TRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA JURIDICA  
DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

I.- Como beneficio que obtiene el trabajador en la medida de - la prestación cronológica de sus servicios a determinado - patrón. . . . .	79
II.- Como retribución por la porción de riqueza acumulada en la- empresa por obra del trabajador. . . . .	84
III.- Como premio de la fidelidad del trabajador . . . . .	88
IV.- Como forma de remedio indemnizatorio . . . . .	90
V.- Como salario retenido diferido . . . . .	93
VI.- Como fondo de ahorro . . . . .	95
VII.- Como prestación de naturaleza jurídica híbrida (punto de - vista personal). . . . .	98
CONCLUSIONES . . . . .	102
BIBLIOGRAFIA . . . . .	107

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

La meta que se propone todo trabajador al emplearse es la de alcanzar su bienestar tanto propio como el de su familia, pero el logro de éste, se encuentra intimamente ligado a la posibilidad que tenga de satisfacer sus necesidades vitales: alimentación, vestido, habitación y protección de la salud; por lo que entonces el salario como otras prestaciones juegan un papel importante para llevar a cabo su objetivo.

Sin embargo la mayoría de las veces esa meta se ve truncada por el avance tecnológico de la industria, ya que el patrón al introducir maquinaria moderna va desplazando en forma gradual a los trabajadores sin permitirles obtener una estabilidad en el empleo y con ello tener mejores beneficios para alcanzar su bienestar.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 16 de agosto de 1931 se da el primer paso trascendente para el pago de prestaciones de carácter económico al contemplar de manera vaga a la antigüedad del trabajador en la empresa, sin embargo, las organizaciones sindicales en la celebración de sus contratos colectivos de trabajo y respectivas revisiones exigen mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones que se devengan por el tiempo de servicios prestados, es decir, le dan mayor énfasis a la antigüedad en virtud de que es la base de la cual se derivan nuevas prestaciones como son: estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción; indemnización en caso de rescisión del contrato por causas imputables al patrón; un mayor número de días de vacaciones; inmunidad, después de veinte años de servicios; y la prima de antigüedad. Esta última prestación es de trascendente importancia ya que tiene como finalidad comenzar el tiempo de servicios prestados al patrón, y por otra parte porque constituye una ayuda económica al trabajador.

Las constantes inquietudes de los trabajadores motivaron al legislador a promulgar una nueva Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el primero de mayo de 1970, que contempla a la antigüedad como un dere-

cho de los trabajadores en razón de que es la plataforma de nacimiento de nuevas prestaciones como es la prima de antigüedad.

Lo anterior nos lleva a pensar que la creación de la prima de antigüedad que contempla el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pone de manifiesto su indudable proyección socialista y proteccionista.

Nuestro Derecho del Trabajo, por esencia clasista, es y tiene que seguir siendo, la directriz que venga de manera definitiva a fijar los perfiles sobre los que ha de girar su futuro en todos los ámbitos del orbe, creándose Códigos de futuro no remoto, que en su medida hagan posible la nivelación de los intereses de los trabajadores con su regulación jurídica laboral, que ya se va viendo gestarse con instituciones vigentes como el aguinaldo, prima por trabajar en domingo, pago de prima en turnos continuos y el pago de la prima de antigüedad.

Insistimos, en que una de las más importantes prestaciones que las empresas otorgan actualmente, es la prima de antigüedad, que en sus diversas regulaciones de la Ley y con una visión futurista colabora a atenuar y remediar en parte la miseria en la que se encuentra sumergida la clase trabajadora.

Este hecho, sin lugar a duda contribuye a elevar la categoría laboral de las empresas a un bien más humanista, al poner de manifiesto su preocupación por los intereses económicos de la colectividad, ayudando de esta manera a la consolidación de la sociedad de la cual formamos parte los trabajadores, que con su esfuerzo indudablemente aportan beneficios a la empresa.

Consideramos que esta prestación tiene un sentido de bien socialista, que estimula en cierta forma a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, motivándolos en el sentido de que su labor no es en vano ya que al separarse o sea separado o en su ausencia (a su muerte) será beneficiosa para la satisfacción de sus necesidades.

En el presente trabajo se lleva a cabo un breve estudio de la pri-

ma de antigüedad como prestación de carácter económico y social a que tienen derecho los trabajadores mexicanos en general, conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así como en los diversos ordenamientos que la contemplan.

Asimismo, para los efectos del presente estudio, debe entenderse como empresa; el establecimiento o lugar donde una o varias personas prestan sus servicios; y por patrón; la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Y trabajador; es todo individuo que presta un servicio personal subordinado a una persona física o moral a cambio de un salario.

En el Capítulo Primero del presente trabajo se analizará de manera general el concepto de prima de antigüedad, el cual es muy complejo, y en razón de ello se hace un análisis por separado del significado de las palabras prima y antigüedad, para así dar un concepto claro de la prestación. En éste mismo Capítulo se estudiará la evolución histórica de la compensación por antigüedad, ahora prima, pues su antecedente inmediato lo encontramos en aquellos contratos colectivos de trabajo, los cuales sirvieron de base a los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, elevandola al rango de norma, y por ende como un derecho de la clase trabajadora.

Pero con el correr de los años la prima de antigüedad fue dejando de adecuarse a las condiciones imperantes en el país, y en virtud de ello los legisladores de la XLIX y L legislatura propusieron una iniciativa de Ley que reforma y adiciona al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas proponían que tal prestación se hiciera extensiva a todos los trabajadores sin importar el carácter de planta o transitorio; aumentar la prestación de doce a quince días de salario por cada año de servicios prestados; eliminar la modalidad de los quince años de servicios para el caso de retiro voluntario; y por último, se quitaba el tope salarial a que nos remite la fracción II de dicho precepto al ser derogado, y en consecuencia, debería pagarse de -

acuerdo con el salario efectivamente percibido.

Por lo que corresponde al Capítulo Segundo se analizarán los casos de procedencia de la prima de antigüedad regulada por el artículo 162, así como en las diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, - de donde se deduce que no es el único precepto que la contempla; también se analizarán aquellos casos señalados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que son procedentes en razón de que guardan analogía con otras hipótesis. En éste mismo apartado señalaremos el problema surgido del adverbio de modo asimismo, que de ninguna manera es vinculante del párrafo primero con el segundo de la fracción III del multicitado precepto, ya que con tal expresión sólo señala que también para los casos de separación justificada y despido justifico o injustificado es procedente el pago de la prima de antigüedad; y de ninguna manera la modalidad consistente en los quince años de servicios a que se refiere el párrafo primero de la citada fracción.

También en este mismo apartado se estudiarán de manera general las excepciones a las hipótesis de procedencia de la prima de antigüedad, - los cuales considero injustas en virtud de que en la mayoría de los trabajos transitorios o temporales son por lapsos de tiempo más o menos -- considerable, y en tal situación también se priva al trabajador a percibir la prestación por no tener el carácter de planta según se desprende del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En el último subtítulo del presente apartado se estudiará de manera breve la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral, que perjudica al trabajador con el tope salarial a que nos remite, pues lo justo y correcto es que se pague al trabajador la prima de antigüedad con el último salario que devengo al momento de la separación.

En cuanto al Capítulo Tercero se expondrán y analizarán las teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la prestación, -- que algunas de ellas se apartan considerablemente del verdadero concepto de su fundamento, pues la confunden con otras prestaciones, sin em--

bargo hay otras que aportan algunos elementos de trascendente importancia que nos ayudan a la creación de una teoría de carácter híbrida, — ello en razón de que la Ley y su exposición de motivos establecieron — que para el caso de retiro voluntario es necesario tener una antigüedad de quince años de servicios como mínimo, mientras que para los casos de separación justificada y despido justificado o injustificado no es necesario, desprendiéndose de tal situación de que no se pueda hablar propiamente de una prima de antigüedad tal y como se verá en el desarrollo del presente trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MEXICO

- I.- Concepto de la prima de antigüedad.
- II.- Evolución histórica de la prima de antigüedad
  - A.- En los contratos de trabajo.
  - B.- En la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970.
  - C.- En los proyectos de ley de 1975 y 1976.

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MEXICO

#### I.- CONCEPTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Se ha discutido mucho sobre la prima de antigüedad, ya que existen autores que consideran que el concepto de la prima de antigüedad es muy complejo por ser una figura nueva, y es por eso que no se da un concepto claro y preciso de lo que es en sí la prima de antigüedad, hay autores que sólo nos señalan que es la "PRIMA", y otros que nos señalan que es la "ANTIGÜEDAD"; por mi parte analizaré los dos términos para dar un concepto propio de lo que es la prima de antigüedad.

En primer lugar analizaré el término de prima; jurídicamente Ramón Bayod Serrat nos dice: "Reciben este nombre, en España, las cantidades abonadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo a una mayor calidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la productividad, ta les como las satisfechas en concepto de incentivos a la producción, pro longación de jornada, puntualidad en la asistencia y demás de carácter-análogo." (1)

Por su parte Juan Palomar de Miguel nos dice al respecto: "Prima - es el sobresueldo que el trabajador percibe por una producción mayor o mejor que la normal." (2)

De los anteriores conceptos podemos considerar como prima a la remuneración o compensación o sobresueldo que se da al trabajador por la producción mayor y de mejor calidad, así como por el buen desempeño de-

- 
- (1) Bayod Serrat Ramón. Diccionario laboral, Editorial Reus, S.A., Madrid, 1968, Págs., 421-422.
  - (2) Palomar de Miguel Juan. Diccionario para juristas, Editorial Mayo, S. de R. L., México, 1931, Pág., 1075.

sus labores dentro de la empresa.

Entrando al análisis de lo que se entiende por "ANTIGÜEDAD" comentaremos que, se ha venido usando el término antigüedad como si fuera un concepto fácilmente definible, cuestión ésta que para tratar de encontrar una concepción clara y exacta he recurrido a diversos autores tanto en materia laboral como administrativa, mismos cuyos conceptos serán expuestos en los siguientes términos:

El tratadista Argentino Guillermo Cabanellas define 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 un determinado patrono, por una cierta actividad, o un empleo o trabajo con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al empresario." (3)

Alfredo J. Ruprecht la define diciendo que: "La antigüedad en el empleo es el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores.

Estos derechos pueden darse durante el desarrollo de la relación laboral (vacaciones, salarios, enfermedades y accidentales) o al término de la misma (pre-aviso, indemnizaciones por antigüedad)." (4)

Por su parte, Ludovico Barassi menciona que: "La continuidad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa; es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa de terminada; es por ello el resultado de la continuidad y, en el fondo, su expresión. La continuidad es su substancia. La importancia de la an-

---

(3) Cabanellas Guillermo. El contrato del trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960; Tomo III, págs., 586.

(4) Ruprecht J. Alfredo. Contrato del trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1976, Pág., 232.

tiempo se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajo con una empresa. La protección del trabajador bajo algunos aspectos, se halla en razón de ella." (5)

Deveali la define de la siguiente manera: "La antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador que influye sobre su calificación profesional a semejanza de la naturaleza de las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado servicios en la empresa durante muchos años, por lo que cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad está en condiciones de desempeñar sus tareas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado. Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad al tiempo durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa." (6)

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

De las definiciones antes descritas se desprende que, antigüedad significa en esencia "EL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS"; se refiere al hecho de que algunos empleados "llegaron primero". La noción general de antigüedad sostiene que los que llegaron primero deben tener cierta preferencia, y ésto por supuesto nos parece lógico, y los de ración ingreso deben disfrutar en menor cuantía de los beneficios del trabajo.

Por mi parte, antigüedad la defino de la siguiente manera: como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene por la conti-

---

(5) Barassi Ludovico. Tratado de derecho del trabajo, Editorial Alfa, - Buenos Aires, 1953, Tomo II, Fágs., 212-213.

(6) Deveali L. Mario. Derecho del trabajo, Editorial Tea, Buenos Aires, 1956, Fág., 307.

nidad en el servicio, derechos que se acrecentan por el simple transcurso del tiempo de servicios prestados en relación a determinado patrón, y que en un momento dado se pueden hacer valer ante la autoridad correspondiente.

El jurista Ramírez Fonseca nos da un concepto claro y preciso de la prima de antigüedad, el cual se transcribe en los términos siguientes: "es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta como renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio en la proporción y con la misma finalidad en el párrafo anterior." (7)

Así también el jurista Palomar de Miguel en su Diccionario para Juristas define la prima de antigüedad en los términos siguientes: "es el derecho patrimonial que tienen los trabajadores, generado por la antigüedad en el servicio." (8)

De las dos anteriores definiciones considero que la más completa es la que nos da el jurista Ramírez Fonseca, ya que en ella contempla todos los supuestos que enumera el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En lo personal considero que la prima de antigüedad es un derecho compensatorio de los trabajadores de planta, que se adquiere con el tiempo de servicios prestados a determinado patrón, y que sólo se hace exigible tal derecho por renuncia voluntaria, por despido con o sin ju

---

(7) Ramírez Fonseca Francisco. La prima de antigüedad, Editorial Pac, - S.A., México, 1983, Pág., 37.  
(8) Palomar de Miguel Juan. op. cit., Pág., 1075.

ta causa, cuando rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, y por muerte del trabajador, o cuando se dan otros supuestos contemplados en la Ley, compensación que se ve incrementada por el simple transcurso del tiempo.

A la conclusión que se llega después de haber analizado las definiciones antes citadas es a la siguiente: que el elemento fundamental es la extensión del tiempo de servicios prestados de un empleado a determinado patrón, y que viene a ser un factor determinante para sus derechos como trabajador y de mayores oportunidades en esa empresa, así como para tener derecho al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

## II.- EVOLUCION HISTORICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

### A.- EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

Uno de los antecedentes más remotos lo encontramos en las relaciones laborales establecidas en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., que no reconocía representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas, sino únicamente a empleados y obreros de la compañía, en tal estado de cosas, el 19 de junio de 1916 se celebró un "CONVENIO" -- entre el señor M. GRAMAN FULTON, gerente de la mencionada compañía y -- los "delegados" de los empleados y obreros de la misma, que establecieron en el "PUNTO VII" del mismo, que la compañía veía con simpatía a los empleados que hubieran prestado servicios satisfactorios, aceptando en principio recompensar esos servicios siempre que hubieran sido prestados en exceso de "15 años consecutivos", considerando y resolviendo cada caso por separado, sin sentar precedentes.

Posteriormente, con fecha 20 de marzo de 1926, se celebró un convenio colectivo entre las mismas partes antes mencionadas, que contenían un artículo relativo a la "ANTIGUEDAD" en el que establecía el pago de una compensación por razón de antigüedad a los empleados y obreros que se separan de ella. Dicha compensación basada en el promedio del salario de los últimos seis meses en los casos en que los empleados u obreros hubieran sido despedidos por faltas graves o por renuncia de sus puestos; en todos los demás casos, la "compensación" estaría basada en el sueldo que el trabajador recibía al tiempo de su separación; establece una reglamentación que va desde más de cuatro meses hasta un máximo de veintiocho años o más, señalando además a los empleados y obreros la obligación de probar a satisfacción de la compañía el tiempo que tenía de prestar sus servicios a la misma.

Es importante señalar que el primer "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO" celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S.A., Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Meridional de Fuerza, S.A., Compañía de Fuerza del Suroeste, S.A., Compañía de Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas; fue en fecha -- primero de mayo de 1936, y que en su Cláusula 25 establecieron una reglamentación en relación con la compensación por antigüedad, por lo que se transcribe a continuación:

"CLAUSULA 25.- COMPENSACION POR ANTIQUEDAD.- Las compañías darán a los trabajadores que se separen de ella, una compensación especial que se denominará "antigüedad" en la forma y términos que en seguida se expresan:

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

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

El tiempo que los trabajadores faltan a sus labores para desempeñar comisiones accidentales o permanentes de su sindicato por más de -- tres meses (excepto cuando esas comisiones estén integradas por los representantes legales del sindicato y tengan por fin tratar asuntos del trabajo en las compañías), no se incluirá en el tiempo de servicios con

tinuos especificado en el párrafo anterior. Tampoco se incluirá en dicho tiempo de servicios continuos el que los trabajadores empleen en desempeñar comisiones del Estado o el que hubiéren estado suspendidos por causas legales.

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

Las compañías deducirán de las cantidades que deban pagar de acuerdo con esta cláusula, todas las que el trabajador le debiere al tiempo de su separación.

Los trabajadores estarán obligados a probar a satisfacción de las compañías el tiempo que tengan de prestar sus servicios a las mismas.

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

Si se llegare a expedir alguna ley sobre participación de utilidades, jubilaciones, seguro social sobre vejez o contra el paro forzoso, quedará sin efecto esta cláusula, y las compañías determinarán lo que por concepto de antigüedad corresponda a los trabajadores hasta la fecha en que entran en vigor cualesquiera de dichas leyes, y lo que correspondiere, hecha la liquidación respectiva, se pagará al trabajador el día de su separación de servicio de las compañías. Desde el momento-

en que entre en vigor cualesquiera de las leyes antes especificadas, si las compañías fueren obligadas a pagar a sus trabajadores cantidades ma yores que las fijadas en esta cláusula, se pagarán las cantidades fijadas en la ley, y si fueren menores, las compañías pagarán las fijadas - en este contrato, en la inteligencia de que en tales cantidades queda-- rán incluídas las fijadas por la ley.

Las compañías darán cien pesos para gastos de funerales, en caso - de muerte por enfermedad o accidente fuera del trabajo, siempre que la antigüedad del trabajador fallecido no llegue a quinientos pesos."

Nos encontramos que en el Contrato Colectivo de Trabajo, antes men cionado se establece ya una obligación de los patronos de cubrir la pri ma de antigüedad a los trabajadores, independientemente de que su separación sea voluntaria, por despido justificado o injustificado, por separación justificada y por muerte del trabajador dentro de las compa-- ñías; con la limitación de probar su antigüedad a satisfacción de los - patronos, quedando así establecido un antecedente directo de la prima - de antigüedad en favor de la clase trabajadora. Dicho contrato tuvo una vigencia efímera que va de 1936 a 1938.

El Sindicato Mexicano de Electrecistas siempre ha sido considerado como uno de los sindicatos rojos y fuerte, que siempre se han preocupa-- do por el bienestar de sus agremiados, y en este caso no es la excep-- ción ya que desde su nacimiento hasta la actualidad ha creado preceden-- tes para la creación de nuevas instituciones jurídicas que ahora son -- contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato - Mexicano de Electrecistas y la Compañía de L<sub>1</sub>2 y Fuerza del Centro, S.A. que tuvo una vigencia del 16 de marzo de 1968 al 16 de marzo de 1970, - en su CAPITULO SEPTIMO, relativo a DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, contempla a-

la antigüedad como un derecho compensatorio el cual se transcribe a continuación:

"CLAUSULA 59.- Se entiende por derechos de antigüedad de un trabajador aquellos que posee por el mero hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a las compañías y cuya cuantía crece con su "TIEMPO DE SERVICIOS".

Los derechos de antigüedad de un trabajador están constituidos por:

- a).- El período anual de vacaciones;
- b).- Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente no profesional;
- c).- Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente profesional;
- d).- La compensación por antigüedad en caso de separación;
- e).- La jubilación; y
- f).- Las demás prerrogativas basadas en el tiempo de servicios, -- que se establezcan en diversas cláusulas de este contrato.

CLAUSULA 62.- COMPENSACION POR ANTIGÜEDAD.- La "COMPENSACION POR ANTIGÜEDAD" es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que las compañías se obligan a entregar a él o a las personas que, conforme a esta cláusula, tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades o -- que el trabajador tenga derecho conforme a este contrato.

En caso de traspaso de compañías, será condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirentes se obliguen en los términos de esta cláusula; en caso de liquidación, las compañías quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones, debiendo por lo tanto, en caso de quiebra de las compañías deben tener -- preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuvieran aquellas; en la inteligencia de que, fuera de este caso y del de liquidación seguida

de cesación del negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta cláusula.

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

I.- SERVICIOS NO INTERRUPTIDOS.- Se entiende por "servicios no interrumpidos" los de un trabajador que no se ha separado de las compañías desde la fecha de su ingreso a ellas, o que, habiéndose separado, reingresa antes de transcurridos treinta días de la fecha de su separación.

a).- MONTO DE LA COMPENSACION.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días de salario de base del trabajador multiplicado por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios.

b).- SALARIO BASE.- El salario de base se computará conforme lo estipula la fracción XI de la cláusula 41.

c).- COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.- El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la cláusula 60 por bimestre completo.

II.- SERVICIOS INTERRUPTIDOS.- Se entiende por "servicios interrumpidos" los de un trabajador que, habiéndose separado de las compañías reingresa a ellas después de transcurridos treinta días de la fecha de su separación. Dentro de cada período de tiempo comprendido entre un ingreso y su correspondiente separación, se consideran los servicios del trabajador como no interrumpidos.

a).- MONTO DE LA COMPENSACION.- Para cada período de servicios no interrumpidos, la compensación consistirá en la cantidad fijada en el inciso a).- de la fracción I de esta cláusula. El monto total de la compensación será igual a la suma de las compensaciones parciales así calculadas.

b).- SALARIO BASE.- El salario base correspondiente a cada período de servicios no interrumpidos se computará conforme lo estipula la frac

ción XI de la cláusula 41.

c).- COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS.- Las estipulaciones del inciso c).- de la fracción I de esta cláusula se aplicarán a cada uno de los períodos de servicios no interrumpidos.

d).- TRABAJADORES QUE NO ESTABAN AL SERVICIO DE LAS COMPAÑIAS EL PRIMERO DE MAYO DE 1936.- Las estipulaciones de esta fracción no se aplicarán a los antiguos trabajadores que no estaban al servicio de las compañías el primero de mayo de 1936, sino por sus servicios posteriores a la fecha mencionada; por lo tanto a dichos trabajadores se les considerará, para el efecto de calcular su compensación por antigüedad por sus nuevos servicios, la fecha de su ingreso posterior al primero de mayo de 1936, como si fuese la de su primer ingreso a las compañías.

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

III.- CANTIDADES RECIBIDAS A CUENTA DE LA COMPENSACION.- Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiese recibido el trabajador, se descontarán del monto de la compensación a que, conforme a esta cláusula tenga derecho.

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

adeudos, deducirán y entregarán a quienes corresponda, los que el trabajador tuviera con el sindicato y con la cooperativa.

Los deudos que el trabajador tenga con las compañías en exceso de los correspondientes por cientos establecidos en la fracción II de la cláusula 63, sólo podrán ser deducidos a favor de aquellas, del monto de la compensación por antigüedad del trabajador después de que hayan sido descontados los que éste tuviera con el sindicato y con la cooperativa.

IV.- CASOS DE SEPARACION.- En los casos de separación por causas distintas a muerte o interdicción, las compañías pagarán la compensación por antigüedad a los trabajadores o en caso de no ser posible ésta, a quienes legalmente los represente.

V.- CASOS DE INTERDICCION.- En los casos de separación por interdicción motivada por demencia u otra causa cualesquiera, las compañías entregarán la compensación por antigüedad a la persona que legalmente represente al trabajador.

VI.- CASOS DE MUERTE.- En los casos de separación por muerte de los trabajadores que sean miembros del sindicato, las compañías entregarán a éste el saldo de la compensación por antigüedad, para que lo distribuya de acuerdo con las prescripciones de las leyes aplicables.

a).- ADELANTO PARA GASTOS URGENTES.- Las compañías, a petición del sindicato, sin responsabilidad para ellas y a cuenta del salario antes dicho, entregarán al mismo, para que éste, a su vez, lo adelante a los familiares que dependían económicamente del trabajador fallecido, una cantidad suficiente para cubrir los gastos más urgentes.

b).- CARTAS DESIGNATIVAS.- Para los efectos de esta fracción el trabajador está obligado a extender por triplicado cartas designativas firmadas por él, o identificadas con su huella digital en caso de que no sepa firmar, las cuales deberán contener los datos necesarios para la identificación de las personas que conforme a las mencionadas leyes sean beneficiarias. Una copia en sobre cerrado y lacrado, firmado por -

dos testigos, trabajadores de la compañía, y otra al sindicato, quedándose el trabajador con el tercer ejemplar. Ni las compañías ni el sindicato podrán, por ningún concepto, abrir estas cartas sino en caso de muerte del trabajador.

Las cartas designatarias deberán reformarse por los trabajadores - cuando -por nacimiento, fallecimiento, matrimonio, etc., de él o sus familiares- el caso lo requiera, quedando ellos obligados a canjear las - canceladas por las nuevas debidamente requisitadas. Si el trabajador se separa de las compañías, las partes le devolverán sus cartas designatarias.

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

La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la ley del seguro social.

VIII.- PROCEDIMIENTO.- Las compañías entregarán al sindicato a la brevedad posible y dentro de un plazo máximo de cinco días laborables, - contados a partir de la fecha en que lo solicite, el saldo del importe de la compensación por antigüedad correspondiente a los trabajadores - miembros de él que fallezcan. El sindicato deberá enviar a las compañías, en su oportunidad, copia de las diligencias que haya practicado y de los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios.

En caso de que no aparecieren éstos, el sindicato lo comunicará así a las compañías.

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

Las compañías quedan relevadas de toda responsabilidad por pago de cantidades que hayan entregado al sindicato para los anteriores conceptos, y éstos se obligan a devolver a las compañías las que hubiera recibido de ellas y que tuvieron que pagar a terceros por resolución de autoridad competente, siempre que aquéllas hayan seguido el juicio por todas sus instancias y, en su oportunidad, interpuesto amparo, y hayan enviado oportunamente copia al sindicato del documento con lo cual se les haya corrido traslado."(9)

Los ordenamientos a que se ha hecho referencia son, de trascendente importancia ya que proporcionan datos de valía en relación con el tema de este trabajo, así por ejemplo, la cláusula 59 nos da un concepto de antigüedad en la empresa, en la cual ya se sientan las primeras bases para la creación de un concepto más preciso, al decir que la antigüedad es el tiempo de servicios prestados a determinada empresa.

Por otra parte la cláusula 62 del citado contrato nos señala que, - la compensación por antigüedad es "un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario base y con el tiempo de servicios del trabajador..." Como se desprende del contenido del concepto, la compensación se debe de entender como la suma de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, y antigüedad como el tiempo de servicio. Elementos que sirvieron posteriormente para la elaboración del proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo vigente.

---

(9) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas. - México, D.F., 1970.

Además del concepto que nos da, se establecen las reglas y los casos de procedencia del pago de la compensación por antigüedad como son: por separación voluntaria, por jubilación, por interdicción o muerte del trabajador o por causas distintas a éstas; así como el procedimiento que se debe de llevar para el efecto de hacer el cobro respectivo.

La inquietud de los trabajadores de los sindicatos ha sido permanente en relación con las prestaciones en función de la antigüedad de los trabajadores la que sin lugar a dudas, viene a constituir una motivación del esfuerzo desarrollado en el cumplimiento de su función, trabajo; esta situación la encontramos de manifiesto en el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre Teléfonos de México, S.A., y el Sindicato de sus trabajadores, de fecha primero de agosto de 1950, y que se transcriben a continuación:

"CAPITULO XXI.- PAGOS POR ANTIGÜEDAD.

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

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

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

CLAUSULA 122.- Cuando la empresa separe al trabajador en forma in-

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

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

CLAUSULA 124.- La compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establece las leyes en vigor.

CLAUSULA 125.- El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores, de acuerdo con el presente Contrato Colectivo o con las estipulaciones que marcan las leyes relativas en vigor, no podrán excluir, por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere este capítulo." (10)

El contrato celebrado entre las partes señaladas, en su clausulado -

---

(10) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, D.F., 1970.

contemplan el pago de la compensación por antigüedad en los siguientes - casos: por retiro voluntario, despido justificado o injustificado, y por muerte del trabajador; a excepción del despido justificado cuando el trabajador haya cometido actos en contra los intereses de la empresa o que entrañen la comisión de un delito que sea perseguible de oficio o querrela, la empresa no esta obligada a pagar los 20 días por concepto de compensación por antigüedad.

Con el surgimiento del sindicalismo en México ha venido a marcar un cambio radical en las relaciones obrero patronales, ya que siempre han luchado por mejores condiciones de trabajo, así como mejores beneficios para la clase trabajadora. Es el caso concreto del Sindicato de Petroleros de la República Mexicana quien ha venido luchando por mejores prestaciones a favor de sus agremiados, como es el caso de la "prima de antigüedad".

La expropiación petrolera trajo como consecuencia que despidieran a cientos de obreros quienes eran indemnizados al arbitrio del patrón, al ver tal situación el sindicato llevo a un convenio con el patrón sustituto (Gobierno Federal) en el cual se estipulaba que aquellos trabajadores que no fueran indemnizados les reconoceria su antigüedad, desde la fecha de su ingreso a la empresa sustituida.

Con fecha 25 de agosto de 1935, el Sindicato de Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos celebran un Contrato Colectivo de Trabajo, en sus CAPITULOS III y XV, referente a la ANTIGÜEDAD y PRESTACIONES POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE respectivamente, se contemplo el pago de la antigüedad como un derecho que tiene el trabajador por la prestación de sus servicios, en los siguientes términos:

"CLAUSULA c.- Para los efectos de este contrato, Petróleos Mexicanos reconoce la antigüedad de empresa de los trabajadores cuyos créditos fueron cedidos al Gobierno Federal,...Dicha antigüedad se computará sumando: la que corresponda a cada tratajador en la empresa a cuyo servicio se encontraba un la fecha de expropiación, incluyendo los servicios-

prestados a otras empresas de la que la expropiada haya sido causa-habiente, patrón sustituto, o que por otro título legal hubiere reconocido a dichos trabajadores, ya se trate de trabajos transitorios o de planta con los períodos de tiempo laborados al servicio de Petróleos Mexicanos, con carácter de planta o transitorios, conforme a las reglas consignadas en este capítulo.

En atención a que en los términos del artículo primero transitorio del decreto del 8 de agosto de 1940, Petróleos Mexicanos quedó subrogada en las obligaciones contraídas por la ADMINISTRACION GENERAL DE PETROLEO-NACIONAL, Petróleos Mexicanos, como patrón sustituto de ellas, conviene reconocer y reconoce la antigüedad que constan en los contratos de trabajo de los trabajadores que prestaron sus servicios a la A.G.P.N y que ahora se encuentran al servicio de Petróleos Mexicanos, por virtud del acuerdo antes mencionado...

CLAUSULA 11.- Los trabajadores despedidos o reajustados que hayan recibido la indemnización correspondiente a su antigüedad de empresa conforme a este contrato, si regresaren al servicio del patrón y por alguna circunstancia o posteriormente fueren nuevamente despedidos o reajustados, tendrán derecho a que su antigüedad, para los efectos de la indemnización correspondiente, se les compute a partir de la fecha de su regreso.

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

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

CLAUSULA 25.- Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo

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

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

CLAUSULA 20.- Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y exija la indemnización económica correspondiente en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de tres meses de salario ordinario más veinte días por cada año de servicios prestados o fracciones mayores de seis meses, o diez días si la fracción fuere menor de seis meses, incrementándose dicha indemnización con un veinticinco por ciento, así como las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato, en la inteligencia de que mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que haya desempeñado.

CAPITULO XV.- PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE.

CLAUSULA 147.- En caso de fallecimiento de un trabajador de planta, Petróleos Mexicanos cubrirá a título de seguro de vida al beneficiario o beneficiarios que aquél hubiere designado en las formas especiales que para el efecto suministrará el patrón, y en los términos de la presente cláusula una cantidad equivalente a la que hubiera correspondido al trabajador como liquidación de su antigüedad o sea, el importe de veinte días-

de salario ordinario correspondiente al último puesto de planta que hubiere ocupado, por cada año de servicios; en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, se computarán veinte días y por las fracciones menores, diez días..." (11)

Como se desprende de las cláusulas antes transcritas que en caso de que el trabajador fuere liquidado, el patrón estaba obligado a pagar la compensación por antigüedad, así como en los casos de retiro voluntario o muerte del trabajador. En el caso del retiro voluntario del trabajador este deberá tener como mínimo quince años de servicios, para que tenga derecho al pago de la antigüedad, creandose así un antecedente de lo que estipula el artículo 162, fracción III, párrafo primero de la -- Ley Federal del Trabajo vigente.

En cuanto al monto de la compensación por antigüedad contempla dos hipótesis, el primero de ellos estipula que en caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios antes del año, pero mayor de seis meses se considerará como año completo de servicios por lo que deberá pagar el patrón veinte días de salario ordinario; en el segundo supuesto es cuando el trabajador haya laborado menos de seis meses, el patrón es ta obligado a pagar solamente diez días de salario ordinario.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social ha venido a desempeñar un papel importante, ya que siempre ha luchado por mejorar las condiciones de vida de sus agremiados, - es decir, ha hecho conquistas valiosísimas como son: un mayor número de días de vacaciones, prestaciones personales, el pago de aguinaldo superior a lo establecido en la Ley, el pago del tiempo de servicios prestados.

En fecha 14 de diciembre de 1967, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato de sus trabajadores celebran un Contrato Colecti-

---

(11) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos- y el Sindicato de Petroleros de la República Mexicana. México, D.F. 1965.

vo de Trabajo, en el cual establecen en sus cláusulas 56 y 59 el pago del tiempo de servicios prestados; cláusulas que a continuación se transcriben:

"CLAUSULA 56.- Si un trabajador es separado injustamente y optare por la indemnización y no por la reinstalación, el Instituto se obliga a pagarle de inmediato, como indemnización económica que establece la Constitución, la cantidad correspondiente a ciento cincuenta días de sueldo tabular por concepto de indemnización y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo, y las demás prestaciones económicas que el Instituto adeudare al trabajador y que señale este contrato. Mientras la indemnización y antigüedad no sean pagadas, el trabajador seguirá percibiendo el sueldo que corresponda al último puesto que haya desempeñado, como trabajador de base, computándose en beneficio de su antigüedad todo el tiempo que transcurra hasta el pago de dichas prestaciones.

A las mismas prestaciones tendrá derecho en los casos en los que el Instituto no cumpla con reinstalarle en su puesto, en virtud de laudo definitivo pronunciado por la Junta, cuando ésta ordenare la reinstalación o cuando el Instituto negare someter sus diferencias al arbitraje sin perjuicio de las demás prestaciones a que tuviere derecho.

CLAUSULA 59.- RENUNCIAS.- El trabajador de base que renuncia a su puesto, recibirá del Instituto doce días de salario por cada año efectivo de labores en puestos de base y la parte proporcional de sus vacaciones y aguinaldo que le corresponda, sin que la primera prestación pueda exceder, en ningún caso, del importe de dos meses de salario, computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de la renuncia." (12)

---

(12) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, D.F., 1967-1971.

De las cláusulas transcritas son de trascendente importancia en virtud de que contemplaban dos aspectos importantes, en primer lugar, conceder un mayor beneficio a los trabajadores del Instituto, por concepto de su antigüedad en caso de que sean separados injustificadamente y optare por la indemnización, o cuando el trabajador no sea reinstalado en su puesto y por último cuando el Instituto no someta sus diferencias al arbitraje, en estos supuestos el Instituto tiene la obligación de pagar a sus trabajadores cincuenta días de salario por cada año de servicios prestados. Mientras que para el caso de retiro voluntario del trabajador sólo se le pagarán doce días de salario por cada año efectivo de labores.

En segundo lugar, cuando el trabajador se retire voluntariamente se le computarán los años efectivamente laborados, mientras que, para los casos diferentes al retiro voluntario se le computará todos los años de servicios prestados al Instituto.

Otro de los Sindicatos que siempre se han manifestado por una mejor distribución de la riqueza del país es el ferrocarrilero, en virtud de que en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la empresa Ferrocarriles Nacionales de México de fecha primero de octubre de 1966, contemplaban una serie de prestaciones en favor de sus trabajadores, y entre ellas se encuentra el pago de la prima de antigüedad, en razón al tiempo de servicios prestados; contrato que sirvió como antecedente a la comisión encargada de redactar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así en sus cláusulas 82 y 89 del mencionado contrato estipulaban los casos en que procede el pago de la compensación por antigüedad, y que se transcriben a continuación:

"CLAUSULA 82.- Cuando el trabajador se vea obligado a separarse del servicio por incurrir los representantes de la empresa en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, padres o hermanos, dentro del servicio, la empresa lo indemnizará con el importe de 3 (tres) meses de salarios a que se refiere el artículo 124 de la Ley Fe-

deral del Trabajo y además con el equivalente a 20 (veinte) días de salario por cada año de servicios, calculado a la base del salario que le corresponda en el momento de su separación.

CLAUSULA 69.- En los casos a que se contrae el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, II, III, y IV, así como en aquellos en que el trabajador opte, con sujeción a la fracción XIII del artículo 123 constitucional, por la indemnización, ésta se integrará de conformidad con lo previsto en el artículo 125 de la propia ley, debiéndose considerar 30 (treinta) días de salario por cada año de servicios prestados. Este beneficio sólo surtirá para el reclamante en tanto sea patrocinado por el sindicato y hasta su total satisfacción de la obligación." (13)

Hasta ahora se ha hecho mención de los principales Contratos Colectivos de Trabajo los cuales contemplaban a la institución jurídica denominada actualmente "PRIMA DE ANTIGUEDAD", contratos que se tuvieron a la vista para la redacción del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

#### B.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970.

Después de haber analizado los diferentes Contratos Colectivos de Trabajo en los cuales ya contemplaban a la prima de antigüedad como un fondo de previsión o compensación, al cual tenían derecho los trabajadores por prestar sus servicios a las empresas o industrias.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, sólo contempló a la antigüedad como base para el cómputo de las indemnizaciones, vacaciones y otras prestaciones derivadas de esta, es decir, que sólo la contempló como un hecho y no como derecho que pudiera ejercitar ante la autoridad correspondiente.

---

(13) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. México, D.F., 1966.

La prima de antigüedad es conquista sindical desde los puntos de vista, no es dádiva empresarial, no es gracia oficial; ésta conquista sindical lo fue por parte de sindicatos independientes de la C.T.M., -- pues mientras los sindicatos afiliados a esta central se habían ajustado a lo que la Ley de 1931 otorgaba a los trabajadores, los sindicatos independientes, exigían en la elaboración de sus Contratos Colectivos y en sus respectivas revisiones, el pago de 10 a 12 días por cada año de servicios prestados en favor de sus agremiados.

Siendo el citado derecho un efecto de la antigüedad, nos remitimos a lo dicho por el diputado José Aranda Morán, cuando dijo: "El derecho de antigüedad es una conquista que los sindicatos han logrado a través de un movimiento de muchos años y muchos esfuerzos." (14)

Entonces la prima de antigüedad surge como consecuencia de los estudios que se llevaron a cabo en los principales Contratos Colectivos de Trabajo del país. Por otro lado también se consideró que no sólo los trabajadores que mediante conquistas sindicales habían logrado obtener un importante beneficio debían gozar de él; sino se consideró que era y es conveniente, extenderlos a todos los trabajadores del país, por -- ello que al enviar el Presidente de la República en aquel entonces Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo a los C.C. Secretarios de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 9 de diciembre de 1968, el cual establecía lo siguiente:

"...Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del país; se les comparó y extrajo de ellas aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiante de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de aho--

---

(14) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 10 de noviembre de 1969. Pág., 10.

ro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitación. 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 extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley." (15)

Lo anterior quedo corroborado en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es comentada por Cavazos Flores en los términos siguientes:

"...El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios." (16)

Del análisis llevado a cabo se desprende que la prestación en cuestión, su fuente de creación son los contratos colectivos de trabajo, y no la ley, es decir, que los antecedentes mediatos de la prima de antigüedad son los contratos colectivos, ya que así quedo señalado en la iniciativa de ley y la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

- 
- (15) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic., Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos por conducto de la Cámara de Diputados el 9 de diciembre de 1968, la copia presente de 12 de diciembre de 1968. - Pág., 2.
- (16) Cavazos Flores Baltazar, et. al.. Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 1982, Pág., 38.

Ahora bien, cabe hacer mención que el proyecto del artículo 162 -- tal y como se presentó en la iniciativa presidencial a que se ha hecho referencia con antelación, no sufrió modificación alguna en su texto, -- por lo cual, al entrar en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de 1970, tal precepto permaneció inoclune, y quedó contemplada en el Título Cuarto, Capítulo IV, referente a "DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO", en los términos siguientes:

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

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

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispues-- to 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 sepa-- ren por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, inde-- pendiente 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 retiren 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 traba-- jadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que-- tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago

de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

Sin embargo la situación se torna interesante en relación al artículo 5o. transitorio que regula y condiciona al artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que no aparecía en el contexto de la iniciativa presidencial, aclarando; que la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, contaba sólo con nueve artículos transitorios, al entrar en vigor la nueva ley en mayo de 1970, sufriendo modificaciones -- quedando doce artículos transitorios a saber:

Los artículos 1o., 2o., y 3o., de la iniciativa permanecieron intactos en la nueva Ley, el artículo 4o. de la iniciativa, se convirtió en el 6o.; el 5o. en el 7o.; el 6o. en el 8o.; el 7o. en el 9o.; el 8o. en el 10o.; y el 9o. en el 12o.

Este artículo 5o. transitorio es en realidad una invención descabellada de los señores legisladores que no aportaron más que una gran confusión al sistema ordinario de la Ley, tal vez influidos por consideraciones e intereses ajenos a su función y contrarios al reconocimiento de esta nueva prestación, de este nuevo derecho. A esto se refirió el diputado Carlos Sánchez Cárdenas cuando dijo:

"La ley del trabajo que hemos aprobado es una buena ley, es mejor que la que tenemos, aunque -debo decirlo- menos buena que la que nos propuso el Presidente de la República. La iniciativa presidencial era mejor, y permítanme que haga una censura al hecho de que no fuimos capaces ni tuvimos resolución para defenderla íntegramente. Hicimos concesiones a los otros intereses..." (17)

---

(17) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 12 de noviembre - de 1969. Pág., 9.

El controvertido artículo 5o. transitorio de la Ley, vino a regular la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario del trabajador, en sus fracciones de la I a IV, mientras que la V en los casos en que fuere separado o se separe justificadamente el trabajador, precepto que a la letra dice:

"Artículo 5o.- 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 separe 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 salarios;

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les correspondía por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley."

C.- EN LOS PROYECTOS DE LEY DE 1975 Y 1976.

A raíz de que se elevó la prima de antigüedad a norma general se han venido realizando estudios por la Diputación Obrera del Congreso de la Unión, debido a que dicha figura ya no se adecuaba a la realidad imperante que vive el país, lo que se pretende con dichos estudios, es que, con dicha prestación se cubran las necesidades del trabajador.

Con fecha 24 de octubre de 1975 la Diputación Obrera de la XLIX - Legislatura del Congreso de la Unión, somete a discusión la iniciativa de Ley que reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, fundándose en los siguientes motivos:

"Fundamos la iniciativa en las consideraciones que siguen:

...La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, han permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es el de favorecer dicha concentración.

A esta responsable activa del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho - la prima de antigüedad.

Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación del servicio a un patrón, desencadenando el proceso de traslado de riqueza de su fuerza de trabajo al capital.

Como derecho reivindicatorio, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar sujeta a un término, ni corto ni largo, pues basta con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

La Ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que

la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos.

De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, a la experiencia ha demostrado la inoperancia de este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicios a una empresa, le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva, para ello basta con reformar las fracciones I y II del artículo 162, con el fin de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decida separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significa seis meses que veinte años.

Es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, tan es así que la ley habla de que el trabajador tiene derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta pueda ser lo mismo de tres semanas que de treinta años.

Estimamos, además que es necesario clasificar el texto legal de este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interpretaciones jurídicas que pudieren continuar lesionando su interés.

Por su parte como los supuestos que contempla el artículo 50. transitorio de la ley, relacionado con el artículo 162, han cesado en su validez, este ordenamiento debe derogarse en el mismo sentido se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, la Diputación del Sector Obrero miembros de esta

XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión se permite elevar a la consideración de esta Asamblea la presente:

INICIATIVA DE LEY

PRIMERO.- Que reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionales al tiempo trabajado si este es menor de un año.

II.- Derogado.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa — justificada y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.

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

- a) . . . . .
- b) . . . . .
- c) . . . . .
- V.- . . . . .
- VI.- . . . . .

SEGUNDO.- Que se deroga el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del trabajo." (18)

Lo que se pretendía con esta reforma al artículo 162 de la citada ley era hacer extensivo dicho beneficio a todos los trabajadores ya — sean estos eventuales o de planta, por que la modalidad establecida en la fracción III del citado artículo menoscaba el derecho para exigir di

---

(18) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 24 de octubre de 1975. Págs., 30-31.

cha compensación, en razón del requisito establecido por tal precepto.

No comparto el criterio sostenido por la Diputación Obrera en el sentido de que sea un derecho reivindicatorio, porque tal postulado presupone la recuperación de un derecho o beneficio, que en ningún momento lo han perdido los trabajadores, si bien es cierto que los contratos colectivos que se celebraron antes de que entrara en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, en el cual se estipulaba que se les pagaría la compensación por antigüedad ahora prima de antigüedad, a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad, también lo es que nunca se les cubrió tal beneficio a los trabajadores en virtud de que tenían que probar su antigüedad a satisfacción del patrón; por tal motivo considero que el postulado citado por los Diputados está mal empleado.

Si dicha reforma hubiese entrado en vigor tendríamos que todos los trabajadores gozarían de tal beneficio, pero también existiría muchos desempleados, tal y como lo señala el Doctor Cavazos Flores en los términos siguientes:

"Otorgar una prima de antigüedad a los trabajadores que tengan menos de 15 años de servicios y que se retiren voluntariamente, equivale a propiciar la rotación de los trabajadores que, por el espejismo de esta prestación puede dejar su trabajo para engrosar las filas de los desempleados." (19)

La mencionada iniciativa de Ley no fué aprobada por la XLIX legislatura.

Con fecha 13 de octubre de 1976 al estar integrada la "L" legislatura, ésta hizo el estudio respectivo en los siguientes términos:

"La iniciativa a estudio contiene las siguientes modificaciones al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

---

(19) Cavazos Flores Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1985, Pág., 122.

a) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecido actualmente;

b) Aumenta la prima de antigüedad, de doce a quince días por cada año de servicios prestados;

c) Suprime el tope de salario, para que, el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario ordinario;

d) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, independientemente del tiempo de servicios prestados.

Es de justicia y equidad, que los que aportan el factor trabajo, para la producción, tenga constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resulta de la parte de su vida que dejaron en la empresa, independientemente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste también, normalmente obtiene de los resultados de la producción, recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

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. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Respecto al tope salarial a que remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, pues que mengua al patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual justifica que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación del empleo.

Por lo expuesto, las comisiones que suscriben, cumpliendo con lo establecido por los artículos 60, 67 y 68 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de la Honorable Asamblea, el presente dictamen y piden sea aprobado el siguiente:

Proyecto de Decreto que reforma el artículo 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:

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

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

II.- Se deroga.

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

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

- IV.- . . . . .  
a) . . . . .  
b) . . . . .  
c) . . . . .  
V.- . . . . .

VI. . . . .

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Se deroga el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- La presente entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial." (20)

La "L" legislatura sigue la misma tónica que la anterior aunque difieren en algunos aspectos, ya que esta se adecúa a la realidad que imperan en el país, es decir, da una mejor justificación al proyecto que reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. El anterior proyecto fué aprobado hasta el día 15 de octubre de 1976, después de ser discutido ampliamente por los Diputados de la "L" legislatura, aunque hay que recordar que no fué publicado.

De lo anterior se desprende que la prima de antigüedad es un derecho o beneficio que obtienen los trabajadores, no sólo por el simple transcurso del tiempo de servicios prestados, sino también por la riqueza acumulada después de tantos años de servicios prestados a un determinado patrón, motivo por el cual se debe hacer extensivo dicho beneficio a todos los trabajadores independientemente de la antigüedad que tenga.

---

(20) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 13 de octubre de 1976. Págs., 6-7.

## CAPITULO SEGUNDO

### CASOS DE PROCEDENCIA E IMPROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

#### I.- Casos en que procede.

- A.- Trabajadores de planta (artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo).
- B.- Por separación voluntaria (artículo 162, fracción III, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo).
- C.- Por separación justificada (artículo 162, fracción III, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo).
- D.- Por despido justificado o injustificado (artículo 162, fracción III, párrafo segundo, parte segunda de la Ley Federal del Trabajo).
- E.- Por terminación de las relaciones individuales de trabajo.
  - 1.- Por mutuo consentimiento.
  - 2.- Por incapacidad.
  - 3.- Por muerte del trabajador.
- F.- Por terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- G.- Por aplicación de la cláusula de exclusión.

#### II.- Compufo de la antigüedad para efectos del pago de la prima de antigüedad.

#### III.- Casos de improcedencia.

- IV.- Crítica a la fracción II del artículo 162 en relación con el 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

CASOS DE PROCEDENCIA E IMPROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Antes de la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, los trabajadores no contaban con los instrumentos legales adecuados para hacer valer sus derechos que estaban contemplados en los Contratos Colectivos de Trabajo, como es el caso específico de la prima de antigüedad, situación por la cual se dejaba al arbitrio del patrón de pagar o no la compensación por antigüedad, debido a que el trabajador tenía la obligación de demostrar a satisfacción del patrono su antigüedad dentro de la empresa.

Lo anterior no obstante que el trabajador brindó su energía en beneficio del patrón durante un tiempo más o menos considerable, lo cual no tuvo más beneficio que el pago de su salario en el momento de su retiro, ésto por no poder demostrar su antigüedad.

Con la contemplación de la prima de antigüedad y otras instituciones en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como derechos de los trabajadores, se ha tendido a proteger más el patrimonio del trabajador independientemente de su salario que le corresponda por su trabajo.

Así, ésta prestación se podría decir que resulta adicional, ya que constituye una seguridad para el trabajador y su familia hacia el futuro, circunstancia que le protegerá y le ayudará a solventar los gastos inmediatos mientras que se vuelve a emplear, es decir, que la prima de antigüedad constituye un fondo de ahorro para el trabajador.

I.- CASOS EN QUE PROCEDE.

A.- TRABAJADORES DE PLANTA (ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

El artículo 162, dice en su primer párrafo "...Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:...". Al detenernos aquí con el fin de analizar los casos de procedencia, nos damos cuenta que para los efectos de este derecho, se considera antigüedad del trabajador a partir de la fecha en que adquiere su PLANTA, ya que del texto mismo de la Ley se desprende que si no se tiene el carácter de planta, jamás se llegará a obtener derecho a la mencionada prima de antigüedad.

A fin de analizar este artículo, debemos empezar por dejar completamente claro que es lo que entendemos por trabajadores de planta y para lo cual recurri a la Ley de la Materia, así como a otros tratados, así por ejemplo de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 156 se desprende quienes son trabajadores de planta por exclusión, precepto que se transcribe a continuación:

"...Trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

De lo anterior podemos deducir que, aquellos trabajadores que no suplan vacantes o presten un trabajo extraordinario, y que ocupen un cargo en forma definitiva, continua y permanente dentro de la empresa serán considerados como trabajadores de planta.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva manifiesta que: "...por trabajador de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa; de donde se deduce que son estos dos elementos, necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajo de ---

planta y que, a la inversa, faltando alguno de ellos, el trabajo será eventual." (1)

En este mismo sentido se pronuncia Barassi al ser citado por de la Cueva al señalar que: "...Son los puestos permanentes y continuos de la negociación, con las características de efectividad y de estabilidad donde se deduce también que el trabajador de planta es el vinculado por una relación jurídica que lleva el sello de la continuidad y cuya permanencia en la empresa está asegurada." (2)

Tanto la Ley Laboral como los autores citados coinciden en que los requisitos para ser trabajador de planta son: la continuidad, permanencia y la actividad necesaria objeto de la empresa, y que faltando alguno de ellos será considerado como trabajador eventual.

Los Contratos Colectivos de Trabajo que existieron con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo de 1970, si contemplaban a la compensación por antigüedad, ahora prima de antigüedad como un derecho de los trabajadores en general sin hacer distinción de que fueran o no de planta, requisito que ahora lo exige la Ley, que en vez de beneficiarlos los perjudica al señalar que sólo los trabajadores de planta tendrán derecho a la prima de antigüedad.

Este mismo lineamiento lo sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir un criterio que pone de manifiesto que, aquellos trabajadores que no demuestren su calidad de trabajadores de planta que darán excluidos del pago de la prima, criterio citado por Trueba Urbina que se transcribe a continuación:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Es requisito de la acción de pago de la prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constan-

---

(1) De la Cueva Mario. Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964, Tomo I, Pág., 762.  
(2) Ibidem., Pág., 761.

cias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía tal carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Jurisprudencia: Informe 1984, 2a. parte, 4a. Sala, Tesis 17, p. 19."

(3)

Considero injusto el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el texto del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque privar de un derecho a los trabajadores que se lo han ganado por el sólo transcurso del tiempo, y que por el sólo hecho de no poder demostrar en un momento dado su calidad de trabajador de planta, sería atentar contra la igualdad de los trabajadores frente a la Ley.

Néstor de Buen Lozano señala que: "...tampoco parece congruente -- con el espíritu proteccionista que, se dice, tiene la Ley hacia los trabajadores transitorios o temporales que, sin embargo, laboran por tiempo considerable, el excluirlos de un beneficio que por los supuestos en que se apoya al menos en el caso de renuncia, exige una prolongada relación laboral. Bien merece un trabajador eventual o temporal con más de quince años de antigüedad, la prima correspondiente." (4)

A la conclusión que se llega es que, el legislador vulnera los derechos de los trabajadores que no sean de planta; porque si bien es cierto que la Ley exige el requisito para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, también lo es que se debe de aplicar el principio de justicia social contenido en el artículo 123 constitucional y 17 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se debe de pagar aunque sea de forma proporcional la prima correspondiente, ya que ésta nace con el simple transcurso del tiempo y no por la característica del trabajador.

---

(3) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, Pág., 843.

(4) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, Tomo II, Pág., 321.

B.- POR SEPARACION VOLUNTARIA (ARTICULO 162, FRACCION III, PARRAFO PRIMERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Esta figura se presenta cuando el trabajador por razones o motivos aun de carácter personal justifica su determinación de separarse de la empresa, dejando de prestar sus servicios sin que exista una causa justificada para rescindir el contrato de trabajo o para que de por terminada la relación laboral.

Su antecedente mediato lo encontramos en los Contratos Colectivos de Trabajo, en los cuales se estipulaba que cuando un trabajador se llegare a separar de su empleo tendría derecho a la compensación por antigüedad, situación que nunca se llevo a efecto, porque el trabajador tenía que demostrar su antigüedad a satisfacción del patrón por lo que hizo mugatoria la prestación.

El legislador de 1970 decidió reglamentar la prestación aludida, - en la fracción III del artículo 162 quedando contemplada en los siguientes términos:

"... 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..."

Como se desprende del contenido del precepto invocado que para tener derecho a la prima de antigüedad es necesario reunir los requisitos siguientes:

- a).- Que el trabajador se separe voluntariamente de su empleo.
- b).- Que tenga cuando menos quince años de servicios.

Ambos requisitos son esenciales ya que faltando alguno de ellos es improcedente el pago de la prima, podriamos decir que hasta cierto punto son complementarios.

Analizando el primer requisito señalado, es menoster que el trabajador deje de prestar sus servicios a la empresa, ésto para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, porque si aun sigue laborando, -

no se genera todavía su derecho, y por lo tanto no puede exigir el beneficio tal y como se desprende de la fracción invocada, así como del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación citado - por Trueba Urbina en los términos siguientes:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO. REQUISITO ESENCIAL PARA EJERCITAR LA ACCIÓN RELATIVA. Para ejercitar la acción de pago de -- prima de antigüedad por retiro voluntario, debe de estarse en la hipótesis que señala el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que constituye un requisito indispensable el hecho de -- que el trabajador se haya separado voluntariamente de su empleo, puesto que si continúa laborando no se genera todavía su derecho.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. parte, 4a. Sala, p. 70.- A.D. 3659/74 Atoyac Textil, S.A., 20 de febrero de 1975. 5 votos." (5)

En cuanto al segundo requisito es necesario que el trabajador tenga quince años de servicios como mínimo para poder exigir la prima, por que en caso de que no pruebe tener la antigüedad requerida para este caso será improcedente el pago de la misma, ya que así lo ha sostenido -- nuestro más Alto Tribunal al emitir una ejecutoria citada por el tratadista Russomano, criterio que se transcribe a continuación:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, IMPROCEDENTE. -- Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y no tienen quince años de servicios prestados carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Amparo Directo 4719/79 José Lázaro Magallanes Mangel y otros. 13 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García. Precedentes: Amparo Directo 2070/79 Francisco Enciso Rodríguez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario, Juan Manuel Vega Sánchez. Amparo Directo 5776/77 Bruno Barraza Muñoz y otros. -- 16 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco --

---

(5) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. op. cit., Pág., 344.

Rodriguez. Secretario: Efraín Ochoa. Postiene la misma tesis: Amparo Directo 734/19 José Martínez Bautista. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario Juan Manuel Vega Sánchez." (6)

Además de ser un requisito el plazo de quince años, es una modalidad que tiene como finalidad evitar que los trabajadores abandonen el empleo por la ilusión de esta prestación, creandole un problema económico a la empresa por hacer erogaciones fuertes; situación que comenta -- Baltazar Cavazos y quedo manifestada en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, y que se transcribe a continuación:

"...Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se establecio una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores." (7)

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva manifiesta: "Que en el caso de la separación voluntaria la antigüedad depende de la voluntad del trabajador y que para evitar lo que se llama ausentismo se establecio un periodo mínimo para el retiro voluntario." (8)

Como se desprende de lo anterior, el retiro voluntario, se trata de una separación sin causa, que depende en forma unilateral y exclusiva de la voluntad, del deseo del trabajador; situación por la cual el legislador introdujo en el artículo 162 la modalidad consistente en el plazo de quince años como mínimo para que el trabajador tenga derecho a la prestación, y evitar así que con el frecuente retiro de trabajadores causen trastornos y perjuicios a la empresa.

Además de la modalidad establecida en el artículo 162, también se

- 
- (6) Russomano Víctor Mozart. La estabilidad del trabajador en la empresa, Editorial UNAM., México, 1980, Pág., 96.  
(7) Cavazos Flores Baltazar. et. al.. Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 1982, Pág., 38.  
(8) De la Cueva Mario. Nuevo derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A México, 1972, Pág., 400.

introdujeron mecanismos legales para los efectos del pago de la prima de antigüedad, que tienen por objeto evitar en la medida de lo posible que se ponga en peligro la estabilidad económica de la empresa al hacer erogaciones fuertes por el retiro masivo de trabajadores que tuvieran la antigüedad requerida por la Ley, por lo que estos pagos se hicieron en forma diferida.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, quedaron plasmadas cuales fueron las intenciones de los legisladores -- que dieron origen a los mecanismos que difirieron el pago de la prima de antigüedad, citada por Cavazos Flores que se transcribe a continuación:

"...En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir -- parcialmente los pagos." (9)

En el precepto legal invocado por la exposición de motivos, en su fracción IV establece las reglas de pago que a la letra dice:

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

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

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

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

---

(9) Cavazos Flores Baltazar. et. al.. op. cit., Pág., 38.

de la que corresponda a los restantes trabajadores."

La Ley Federal del Trabajo de 1970, vino a establecer limitaciones para el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, como son las enumeradas en la fracción IV del artículo 162, el cual considero -- fueron positivas en los primeros años de vigencia de la Ley, porque en la actualidad el trabajador prefiere conservar el empleo y aumentar así su antigüedad que le traera como beneficio mejores prestaciones a futuro, que exigir el pago de la prima, ya que sólo le ayudaría a sufragar sus necesidades inmediatas, además de que le será difícil encontrar un nuevo empleo que sea compatible con sus aptitudes en razón de la crisis económica por la que atraviesa nuestro país.

C.- POR SEPARACION JUSTIFICADA (ARTICULO 162, FRACCION III, PARRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Esta hipótesis procede cuando el trabajador rescinde su contrato o relación laboral por causas imputables al patrón, el cual tendrá derecho a la prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Así, el artículo 162, establece en su fracción III, segundo párrafo: "...Asimismo se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada..."

En este aspecto la Ley es clara y precisa, pero surge el problema cuando a la interpretación del adverbio de modo "asimismo", lo que trae como consecuencia que se dude si también para esta hipótesis sea o no necesario el plazo de quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad por separación justificada, por lo que es necesario recurrir a los criterios de los tratadistas en materia laboral así como a nuestro más Alto Tribunal.

En la ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 22 de noviembre de 1973, (Amparo Directo 3219/73, Compa--

nía Minera Guadalupe, S.A.), sostuvo que para el caso de retiro justificado, así como por despido justificado o injustificado era necesario tener quince años de antigüedad para tener derecho a la prima, criterio citado por Néstor de Buen que se transcribe a continuación:

"...Empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, -que sean separados de sus labores, o que se separen por causa justificada-, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo -5o transitorio- es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la -fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: asimismo recibirán el pago los que se separen por causas justificadas y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa -segunda parte, el adverbio de modo "asimismo", que relacionado con la -primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores siempre que hubieron cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente." (10)

Esta ejecutoria contraría el verdadero sentido del adverbio de modo asimismo, ya que en la exposición de motivos de la Ley citada por Cavazos los legisladores establecieron que, la modalidad introducida en el artículo 162, fracción III, sólo era para el caso de retiro voluntario, pero jamás para los otros casos; tal y como se desprende de su contenido, misma que se transcribe a continuación:

"...La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios..." (11)

---

(10) De Buen Lozano Néstor. op. cit., Pág., 419.

(11) Cavazos Flores Baltazar. et. al. op. cit., Pág., 38.

Lo anterior nos lleva a decir que, la exposición de motivos por ser el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo vigente, y base de la misma se debe de tomar en consideración para dejar en claro que, el requisito de los quince años de servicios sólo es aplicable para el caso del retiro voluntario, y no para los demás; ya que en la misma quedo plasmada la intención del legislador, en relación a la institución de la prima de antigüedad.

Roberto Muñoz Ramón esta de acuerdo con el criterio de la Corte al señalar: "El vocable asimismo, como adverbio de modo vinculante del primer y segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, hace referencia tanto que la prima debe pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen con causa justificada, como de todas las modalidades que se especifican en el primer párrafo, entre ellos, que la prima debe pagarse a los trabajadores siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. No encontramos por ninguna parte del texto de la disposición que comentamos que el adverbio de modo asimismo haga únicamente referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que se separen o sean separados por causa justificada y excluya la otra modalidad; "siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos." (12)

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva critica la ejecutoria emitida por nuestro más Alto Tribunal al señalar: "En su ejecutoria, la Cuarta Sala pretende hacer una interpretación que no nos atrevemos a llamar gramatical, sino meramente verbalista, que no se caracteriza por su congruencia gramatical, pues el adverbio de modo asimismo hace únicamente referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que son separados o se separen con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de él que el pago se haga con una limitación que se apoya en razones específicas para la hipótesis de retiro volunta

---

(12) Muñoz Ramón Roberto. Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - México, 1985, Tomo II, Pág., 419.

rio...Si hubiera actuado la Sala dentro del espíritu del derecho del -- trabajo, se habría dado cuenta de que la fracción III del art. 162 contempla dos hipótesis esencialmente diferentes..." (13)

Néstor de Buen Lozano apoya la crítica hecha por de la Cueva al -- señalar que: "Respecto de la ejecutoria de la Corte...debemos expresar nuestra total adhesión a la crítica de Mario de la Cueva, por lo que -- hace a la interpretación que se hace del adverbio de modo "asimismo". - No existe razón alguna para exigir que los trabajadores que sean despedidos, justificada o injustificadamente, deban de tener una antigüedad de quince años..." (14)

Considero que las hipótesis contempladas en el artículo 162, difie ren en su contenido, ya que mientras en la primera o sea el retiro vo-- luntario del trabajador es un acto unilateral en virtud de que es su vo luntad de separarse de la empresa; más no así la segunda, ya que no es su deseo del trabajador de retirarse de la empresa, en tal situación la Ley debe ser clara y precisa para evitar este tipo de problemas como el que surge del adverbio de modo asimismo.

De Buen Lozano en su obra intitulada el "Derecho del Trabajo", ci ta el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que - da un giro total a su anterior criterio en relación al adverbio de modo asimismo, que se transcribe a continuación:

"La interpretación correcta de la fracción V del art. 5o transito rio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el tra bajador con más de un año de servicios, computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entró en vigor la Ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de sala rio por cada año de servicios prestados y una parte proporcional corres pondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se cese del servicio pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador

---

(13) De la Cueva Mario. op. cit., Pág., 594.

(14) De Buen Lozano Néstor. op. cit., Pág., 326.

Anexo Directo 714/74, Creaciones Textiles, S.A., Boletín año 1, julio, Núm. 7, 1974, pp. 80-81." (15)

El criterio de la Suprema Corte es el que cambia en base a la opinión vertida por el Doctor Mario de la Cueva, tal y como lo señala el tratadista Roberto Muñoz al manifestar lo siguiente: "Las razones que hace valer Mario de la Cueva, que pensamos fueron las que motivaron el cambio de criterio de la Cuarta Sala..." (16)

Posteriormente nuestro más Alto Tribunal emite un criterio que pone en claro que, para el caso de separación justificada así como por despido justificado o injustificado no es necesario que el trabajador tenga como mínimo quince años de servicios, esto para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, criterio que se transcribe a continuación:

"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 ser más de quince para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinde su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Jurisprudencia: Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala, P. 6." (17)

El presente inciso lo podemos concluir señalando que para el caso de que el trabajador se separe por causa justificada de su empleo es procedente el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sería injusto que se le privara de una prestación que ya obtuvo por su simple permanencia al servicio de la empresa, con el pretexto de que aun no tiene quince años de --

(15) Ibidem., Pág., 326.

(16) Muñoz Ramón Roberto. op. cit., Pág., 419.

(17) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual del derecho del trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, - 1982, Pág., 376.

servicios en la misma; por lo que la modalidad establecida en la fracción III del citado precepto es inoperante, tal y como quedo demostrado con los criterios sustentados por nuestro más Alto Tribunal; además que en caso de existir duda se estará a las normas más favorables al trabajador, tal y como se desprende del contenido del artículo 18 del mismo ordenamiento que a la letra dice:

"...En la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en -- consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

D.- POR DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO (ARTICULO 162, FRAC--  
CION III, PARRAFO SEGUNDO, PARTE SEGUNDA, DE LA LEY FEDERAL --  
DEL PRABAJO).

El despido es un derecho que tienen los patrones para remover a -- sus trabajadores, es decir, es la materialización de la acción para regcindir el contrato, de la relación de trabajo para retirar del servicio a un trabajador cuando comete alguna falta o incumple en sus obligaciones derivadas de los diversos ordenamientos que la rigen, sin incurrir en responsabilidad .

Cuando el trabajador se coloca en alguna de las causas previstas -- por nuestra legislación laboral (artículo 47), de naturaleza grave y -- que amerita la rescisión de su contrato individual de trabajo, por lo -- que es optativo del patrón el hacer uso o no de este derecho. El despi--do en consecuencia, es el acto material que realiza el patrón al desvíncular al trabajador de la empresa en que presta sus servicios.

El despido puede ser "justificado o injustificado"; en el primer -- caso existirá una causa que ampare la determinación tomada por el patro--no que lo libere de sus obligaciones contractuales, es decir, que tal -- determinación la fundamente en alguna de las causas enumeradas en el artículo 47 de la Ley Laboral. En el segundo caso no existe un fundamento jurídico que justifique la decisión del patrono para despedir al traba--

jador, razón por la cual podemos hablar de una medida arbitraria que lo sujetará a las consecuencias de tipo económico.

De lo anterior podemos decir que el trabajador tendrá derecho al pago de la prima a razón de doce días de salario independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Algunos autores consideran sin fundamento, además de injusto, que el trabajador que sea despedido con causa justificada se vea favorecido con el pago de la prima de antigüedad, tal circunstancia quedo manifestada por Baltazar Cavazos al señalar:

"...Cuando el Sector Empresarial se percató de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separaran de su empleo con justificación o injustificación se estimó que dicha prestación no se justificaba, sobre todo cuando se trataba de un despido justificado o por la comisión de un delito." (18)

No comparto lo señalado por el tratadista en virtud de que la base o fundamento de la prestación no es la buena conducta del trabajador, - como tampoco la culpa o dolo del patrón, sino que solamente es el transcurso del tiempo que un trabajador pasa dentro de la empresa prestando sus servicios, consumiendo sus energías, (produciendo plusvalía), y si ese es el fundamento, quiere decir que el trabajador ya adquirió tal derecho y para poder reclamarlo sólo necesita encontrarse en cualquiera de los supuestos que marca el artículo 162.

En el caso del despido injustificado el trabajador tiene dos acciones a ejercitar la indemnización o la reinstalación, de entre las cuales debe de escoger una ya que no puede ejercitar ambas al mismo tiempo a menos que las ejercite de manera alternativa, tal y como se desprende de la idea vertida por el tratadista José Dávalos al ser citado por Russomano en los términos siguientes:

"...La fracción XXII del artículo 123: la norma constitucional no habla de dos acciones distintas sino de una obligación del patrono, la-

---

(18) Cavazos Flores Baltazar. El derecho del trabajo en la teoría...y en la práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, - México, 1972, Pág., 334.

que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización. Por lo que no es lícito crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas no sólo distintas, sino contrarias." (19)

Partiendo del supuesto de que el trabajador optase por la indemnización, éste tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad ya que opera la terminación de la relación laboral. Mientras que en el caso del cumplimiento del contrato (reinstalación) no es procedente el pago de la prestación, por no darse el elemento principal que es la terminación de la relación laboral, además de que son acciones totalmente contrarias, ya que así lo ha sostenido nuestro más Alto Tribunal en su ejecutoria citada por Trueba Urbina que se transcribe a continuación:

"PRIMA DE ANTIQUEJAD Y REINSTALACION. SON ACCIONES CONTRARIAS. Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las pretensiones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyan recíprocamente, de tal suerte que la existencia 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 excluya la pretensión de que al mismo tiempo exija el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último 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 la reinstalación, no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación.

Ejecutoria: Boletín Núm. 27, marzo 1976, 4a. Sala, p. 51.- Amparo Directo 4544/75, Juan Arenas López y otros. 25 de marzo de 1976, 5-

---

(19) Russomano Víctor Mozart. op. cit., Pág., 84.

votos. Precedente: A.J. 4266/75, Teófilo González Sánchez, 15 de marzo de 1976. 5 votos." (20)

Los mismos lineamientos que el tratadista Francisco Ramírez Fonseca al manifestar: "Otro caso en que no debe pagarse la prima de antigüedad, es aquel en que el trabajador ejerce la acción de reinstalación. Si el supuesto para la procedencia del pago de esta prestación es la ruptura de la relación de trabajo, tal supuesto no se da cuando el trabajador demanda precisamente el cumplimiento del contrato." (21)

Lo anterior nos lleva a la conclusión que, para el pago de la prima de antigüedad por despido, es necesario que haya rompimiento de la relación laboral y que traiga como consecuencia la separación definitiva del trabajador de la empresa, situación que pone de relieve que sino se da tal supuesto todavía no nace el derecho para exigir el pago de la prestación por estar aun en servicio.

#### E.- POR TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Hasta ahora se han analizado los supuestos de procedencia del pago de la prima de antigüedad que señala la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pero existen otros preceptos que también la contemplan, situación que pone de manifiesto que no es el único artículo que contempla las hipótesis de procedencia de la multicitada prestación, por lo que es necesario analizarlos también.

#### I.- POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

En la actualidad los sindicatos han conseguido para sus agremiados el pago de la prima de antigüedad por terminación de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento, el ejemplo más claro o típico lo es -

---

(20) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. op. cit., Pág., 846.

(21) Ramírez Fonseca Francisco. La prima de antigüedad, Editorial Pac., México, 1982, Pág., 39.

la jubilación, ya que ambas partes están de acuerdo en dar por terminada la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado un criterio en el cual es procedente el pago de la prima por jubilación, criterio citado por Néstor de Buen en los términos siguientes:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION. Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación de contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Amparo Directo 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario Arturo Carrete Herrera." (22)

La Suprema Corte de Justicia ha actuado en varias hipótesis con generosidad y justicia hacia la clase económicamente débil, como son: en la aplicación de la cláusula de exclusión; por incapacidad permanente (parcial o total) del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo; y, en la jubilación, en las que se ha obligado al patrón a pagar la prima de antigüedad independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda; sin embargo algunos tratadistas se han opuesto a tales determinaciones.

Francisco Ramírez Fonseca señala que: "...No debe pagarse -la prima- en el caso de la fracción I -del artículo 53- que contempla el mutuo consentimiento; no hay que confundir el mutuo consentimiento con la

---

(22) De Buen Lozano Néstor. op. cit., págs., 322-323.

renuncia. La renuncia es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón." (23)

Por su parte Néstor de Buen se pronuncia en el sentido de que no es procedente el pago de la prestación por mutuo consentimiento por no estar contenida expresamente en la Ley al señalar:

"Para nosotros es claro que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica, esto es, que sólo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la Ley se refiere y no en todos los casos de terminación de la relación laboral, ni en el de jubilación, se entienda o no que constituye un caso de terminación..." (24)

Considero inaceptable las tesis sostenidas por los autores citados, al no considerar procedente el pago de la prima de antigüedad en los casos de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en virtud de que se esta en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del artículo 162, en donde se estableció de forma general el pago de la prima con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Además por estarse ante una laguna de la Ley cabe la interpretación analógica contemplada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que el mutuo consentimiento se equipará a una renuncia voluntaria, ya que así lo ha sostenido nuestro más Alto Tribunal en un criterio que se transcribe a continuación:

"JUBILACION Y PRIMA DE ANTIQUEDAD. 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 como una remuneración

---

(23) Ramírez Fonseca Francisco. op. cit., Pág., 33

(24) De Buen Lozano Néstor. op. cit., Pág., 322.

ción 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, cuyo 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.

Tesis de jurisprudencia:

Amparo directo 2680/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota. Amparo directo 552/76. Comisión Federal de Electricidad. 16 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Andrés Cruz Martínez. Amparo directo 70/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Roberto Gómez Argüello. Amparo directo 2312/76. Marcelino Porras Orta. 22 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonso Berta Navarro Hidalgo. Amparo directo 1978/76. Ferrocarriles Chihuahua Pacífico, S.A. de C.V. 25 de agosto de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Informe 1976, Cuarta Sala, p. 5." (25)

---

(25) Secretaria del Trabajo y Previsión Social. op. cit., Pág., 282.

Este mismo criterio sigue Roberto Muñoz Ramón al señalar: "Desde luego, si la separación voluntaria genera el derecho a la prima de antigüedad, con mayor razón lo genera la terminación por mutuo consentimiento." (26)

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que en el caso de la hipótesis por mutuo consentimiento, es procedente el pago de la prima de antigüedad en virtud de tener similitud con el retiro voluntario, además de que las ejecutorias emitidas por nuestro más Alto Tribunal son de -- aplicación supletoria para el caso de que la Ley no contemple ciertas -- situaciones específicas, como es el mutuo consentimiento, tal y como se desprende del contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.- POR INCAPACIDAD.

La incapacidad puede provenir de dos situaciones a saber: por un -- riesgo de trabajo y por un riesgo no profesional; el primero se presenta a consecuencia de los riesgos que están expuestos todos los trabajadores en el desempeño de sus labores, mientras que la segunda se produce por causas naturales o que puedan o no derivar de la relación laboral que puedan hacer que el trabajador pierda destreza y habilidad para poder seguir desempeñando sus labores, el caso concreto es la invalidez ya que así lo señala la Ley del Seguro Social que reza:

"Artículo 128.- Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- I.- . . . . .
- II.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente -- que le impida trabajar."

---

(26) Muñoz Ramón Roberto. op. cit., Pág., 427.

El artículo 53 en su fracción IV contempla dos situaciones totalmente diferentes de terminación de la relación de trabajo: la incapacidad física o mental y la inhabilidad manifiesta del trabajador.

La primera hipótesis que se refiere a la incapacidad física o mental del trabajador se puede producir a consecuencia de un riesgo profesional o no, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague doce días de salario por cada año de servicios prestados por concepto de prima de antigüedad por preceptuarlo así el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"...En el caso de la fracción IV del artículo anterior -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, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

Para efectos del pago de la prima de antigüedad es necesario que se de por concluida la relación laboral, sin embargo, el precepto invocado contempla dos situaciones diferentes a saber; la primera; cuando el trabajador sufra un riesgo no profesional y se separa en forma definitiva de su empleo, tiene derecho al pago de la prima; mientras que en la segunda si el desea que se le proporcione un empleo que sea compatible con sus aptitudes no es procedente el pago de la prima de antigüedad, en virtud de que no se esta dando el requisito de terminación de la relación de trabajo.

Si la incapacidad proviene de un riesgo profesional aparentemente no es procedente el pago de la prima por no contemplarlo así la ley, -- sin embargo, nuestro más Alto Tribunal ha sostenido un criterio que hace válida dicha hipótesis, lo que resulta justo y equitativo; criterio citado por Nésto de Buen en los términos siguientes:

"PRIMA DE ANTIQUEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición al-

guna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que en principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, por analogía, y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por el artículo 53, fracción IV, y 54 de la mencionada Ley, debiéndose concluirse que si la incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo, y consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponde por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Amparo directo 1394/77, Crescencio Ramírez Navejas, 13 de julio de 1977. Informe 1977, 4a. Sala, págs. 37-38. Otros antecedentes: amparos directos 5018/76, 3200/80, 6128/79, 1109/79." (27)

En cuanto a la segunda situación, o sea, cuando la relación termina por la inhabilidad manifiesta del trabajador, ninguna obligación existe de pagar la prima de antigüedad por no contemplarla la Ley, sin embargo es necesario hacer una interpretación analógica toda vez que por estarse en presencia de una situación que guarda analogía con las disposiciones del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que de manera general contempla el pago de la prima; y ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica que menciona el artículo 17 de la Ley Laboral, pues se trata de un caso de terminación de la relación laboral, razón por la cual le asiste el derecho al trabajador para reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentándose el -

---

(27) De Buen Lozano Néstor. op. cit., Pág., 323.

patrimonio del propio trabajador, entonces es de concluirse que en el caso de la inhabilidad manifiesta del trabajador es procedente el pago de la prima de antigüedad en los mismos términos que la incapacidad proveniente de un riesgo profesional toda vez que se estaría en presencia de una terminación de contrato y por guardar analogía con las hipótesis señaladas con anterioridad.

### 3.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La muerte del trabajador trae como consecuencia el pago de ciertas prestaciones, entre ellas se encuentra la prima de antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación que le pudiera corresponder -- por su deceso, la cual será dada a los familiares del trabajador fallecido, cuestiones que son recogidas en el artículo 162 de la Ley Laboral que reza:

"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."

De los preceptos invocados se desprenden aspectos muy importantes a saber: en primer lugar que, la prima de antigüedad se tiene que pagar a los familiares del trabajador ya que así lo establece el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, y ellos son: la viuda o viudo y los hijos menores de 16 años o mayores siempre y cuando estén imposibilitados para trabajar; los ascendientes siempre y cuando concurren con las personas mencionadas anteriormente y que dependan económicamente del trabajador fallecido; en caso de no existir esposa legítima, será la concubina siempre que haya vivido cinco años anteriores a la muerte del trabajador o cuando haya tenido hijos con el trabajador fallecido; a falta -

de las personas mencionadas anteriormente será el Instituto Mexicano -- del Seguro Social el beneficiario.

Por otro lado tenemos que la antigüedad del trabajador se empezará a computar a partir de su ingreso a la empresa, lo que pone de relieve -- que se esta considerando la antigüedad real del trabajador sin que en -- tre la idea de que se esta aplicando retroactivamente la Ley, como pre -- tendieron hacer valer algunos autores en el albor de la Ley Laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un criterio que -- vino a poner en claro las cosas, toda vez que el artículo 5o. transito -- rio de la Ley no estableció a partir de cuando se empezaría a computar -- la antigüedad por muerte del trabajador, por lo que se transcribe a con -- tinuación:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. COMPUTO DE TODOS -- LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACC. V -- DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pa -- go de la prima de antigüedad a que se refiere la fracc. V del artículo -- 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos -- los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la cita -- da Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, -- viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de -- que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o -- de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella -- emanen son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual -- significa que debe aplicarse en sus términos, a todas las situaciones -- jurídicas que surgan a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Tesis de Jurisprudencia, S.J.F., Séptima Época, Vol. 66, Quinta Par -- te, p. 56.

Amparo directo 2134/73. Compañía Azucarera del Rio Guayalejo, S.A. -- 5 votos. Séptima Época, Vol. 62, Quinta Parte, p. 24.

Amparo directo 2759/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. -- 5 votos. Séptima Época, Vol. 64. Quinta Parte, p. 25.

Amparo directo 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V.-  
5 votos. Séptima Época, Vol. 65, Quinta Parte, p. 18.

Amparo directo 5733/73. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimi-  
dad de 4 votos. Séptima Época, Vol. 66, Quinta Época, p. 31.

Amparo directo 5827/73. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimi-  
dad de 4 votos. Séptima Época, Vol. 66, Quinta Parte, p. 31.

Jurisprudencia : Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis --  
181, Pág. 176." (28)

Por último tenemos que la prima de antigüedad se debe de pagar in-  
dependientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, ya --  
que es una prestación autónoma y por así establecerlo la Ley.

#### F.- POR TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas  
por las cuales se dan por terminadas las relaciones colectivas de traba-  
jo en los siguientes términos:

"...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 consecuen-  
cia 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 extrac-  
tiva;

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 de la empresa o la re-  
ducción definitiva de sus trabajos."

En todos estos casos los trabajadores tendrán derecho al pago de -  
la prima de antigüedad a razón de doce días de salario por cada año de

servicios, salvo lo dispuesto por la fracción IV del precepto invocado, toda vez que constituye una excepción al principio de estabilidad, además de que así lo previene el artículo 436 de la Ley de la Materia que a la letra dice:

"...En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, 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."

También es procedente el pago de la prima de antigüedad en las hipótesis señaladas en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer lo siguiente: "...Cuando se trate de implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal,... Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuere mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Como se desprende del texto de los preceptos invocados que el artículo 162, no es el único que contempla el pago de la prima de antigüedad, como tampoco nos dice cual es la antigüedad requerida para tener derecho a ella en aquellos casos que no están expresamente contemplados en el precepto invocado, es decir, que no señala a partir de cuando se empezará a computar la antigüedad para efectos del pago de la prima, -- sin embargo considero que es equitativo y de derecho que la antigüedad se debe de computar a partir de que se inició la relación o vínculo laboral.

#### G.- POR APLICACION DE LA CLUSULA DE EXCLUSION.

En este caso, siguiendo el criterio de Néstor de Buen Lozano, en el sentido de que no en todos los casos se debe de pagar la prima de antigüedad, por no ser una prestación genérica sino específica, de donde

se deriva que el retiro del trabajador por aplicación de la cláusula de exclusión es improcedente, ya que no está expresamente contenida en la Ley, sin embargo se trata de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones contempladas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que de manera general contempla el pago de la prima de antigüedad por terminación de las relaciones de trabajo, y ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia que a la letra dice:

"...A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo -- 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, 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."

Siguiendo este mismo orden de ideas tenemos que, el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, en virtud de que el retiro del trabajador se equipara a un despido justificado fundado en el cumplimiento de una petición sindical por aplicación de la cláusula de exclusión.

Francisco Ramírez Fonseca cita un criterio del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito, donde sostiene que la separación del trabajador por aplicación de la cláusula de exclusión equivale a un despido justificado y por ende a reclamar el pago de la prima de antigüedad, criterio que a continuación se transcribe:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. La prima de antigüedad es un derecho que otorga a los trabajadores el artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo, y se genera por el tracto sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esa prestación. En consecuencia, -

si la culminación de una relación de trabajo es por causa justificada - por parte del patrón, al haber efectuado un despido en cumplimiento a - la petición del sindicato respectivo, y acorde al contrato colectivo - que contiene estipulada la cláusula de exclusión, ello libera al patrón de la acción principal ejercitada por el trabajador (indemnización o - reinstalación), pero de ninguna manera sucede igual respecto al pago de prestaciones que se generan con motivo de la relación de trabajo tales - como salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo y prima de anti- güedad, pues respecto a estas prestaciones, la obligación del patrón, es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el he- cho mismo de haber existido la relación de trabajo y en el tracto suce- sivo de la misma sin que obste a lo anterior la circunstancia de que el artículo 162 de la Nueva Ley de Trabajo no contenga disposición expresa en este sentido, habida cuenta quedando el espíritu de la norma e inten- ción del Legislador, para otorgar el derecho a la prima de antigüedad, - resulta innecesario que exprese todas y cada una de las hipótesis con - que culminen las relaciones laborales, pues lo cierto es que, con dispo- sición expresa o sin ella, el derecho del trabajador a recibir el pago - por concepto de prima de antigüedad se generó, actualizó y se hizo exi- gible, en todo caso en que se haya dado una relación laboral y por ende ésta culmine por terminación o rescisión, tan sólo restringida a los - términos y condiciones que establece la Ley. En estas condiciones, para el efecto del pago de la prima de antigüedad, debe estimarse que el des- pido de un trabajador, efectuado por un patrón en cumplimiento de una - petición sindical basada en la cláusula de exclusión que contiene el - contrato colectivo respectivo se equipara a un despido justificado y - procede en consecuencia el pago de la prima de antigüedad a cargo del - patrón y no del sindicato, dado que la relación laboral se dio con el - patrón y no con el sindicato. Por lo cual se concluye que al hacer la - condena respectiva de tal prestación la responsable no viola en perjui- cio de la demandada sus garantías individuales y por lo mismo debe ne- garse el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados.

Aparato directo 413/78. Industria Automotriz de Cuernavaca, S.A. de C.V. 13 de noviembre de 1977. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicando Martínez López." (29)

Es muy importante el señalamiento que hace el Tribunal Colegiado - respecto a la procedencia del pago de la prima de antigüedad por aplicación de la cláusula de exclusión; ya que resulta justo y equitativo que el trabajador que sea separado de su empleo por violación a los Estatutos Sindicales se le cubra la prestación, esto por conducto del patrón - y no del sindicato en virtud de que la relación de trabajo se da entre trabajador-patrón de donde se deduce que las obligaciones son a cargo - del patrón; además de que tal circunstancia se equipara a un despido justificado que se encuentra previsto en el artículo 162, fracción III, párrafo segundo parte primera, que exime al patrón de las obligaciones -- principales como son: pago de salario caídos, la indemnización constitucional, etc., pero el pago de la prima de antigüedad no ya que lo previene así el precepto citado con anterioridad, por lo que en consecuencia no hay violación a las garantías individuales.

A mayor abundamiento el artículo 17 de la Ley de la Materia establece que, aquellas situaciones que no estén expresamente contenidas en la Ley, se estará a las disposiciones que regulen casos semejantes, razón por la cual el criterio sostenido por el Tribunal se debe de aplicar en todos sus términos en virtud de contener el pago de la prima de antigüedad por aplicación de la cláusula de exclusión que guarda analogía con las disposiciones contenidas en el artículo 162 que previene - de manera general el pago de la prestación.

---

(29) Ramírez Fonseca Francisco. op. cit., Págs., 37-38.

II.- COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo en 1970, fue objeto de severas críticas, en virtud de que el artículo 50. transitorio de la Ley vino a cortar y a reiniciar la antigüedad del trabajador, y por ende a desvirtuar el verdadero concepto que se tiene de antigüedad, es decir, que aparentemente entraron en contradicción la fracción I del artículo 162 y la fracción V del artículo 50. transitorio de la Ley Laboral.

Algunos autores estuvieron de acuerdo en que la antigüedad se computara a partir de la vigencia de la Ley, ya que si se aplicaba a partir de la fecha en que el trabajador ingreso a prestar sus servicios al patrón se estaría aplicando retroactivamente la Ley, sin embargo hay otros que contrarian esta postura, por lo que es necesario transcribir sus ideas.

En la elaboración del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la Comisión Redactora en una sesión citada por Néstor de Buen establecieron lo siguiente:

"Por razones de orden sugerimos quede como artículo 50. transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponda a cada trabajador en la empresa, se daría efecto retroactivo a la Ley..." (30)

Estos mismos lineamientos los siguieron algunos tratadistas, entre ellos se encuentra por ejemplo Francisco Breña Garduño y Baltazar Cavazos Flores, juristas que son netamente patronales, los cuales tratan de

---

(30) De Buen Lozano Néstor. op. cit., Pág., 325.

proteger los intereses de los patrones, en los términos que se transcriben a continuación:

Breña Carduño manifiesta lo siguiente: "En ningún caso se considera antigüedad anterior al primero de mayo de 1970 para fines de pago -- pues así lo reconoció el legislador y además sería retroactiva esa carga en perjuicio del patrimonio del patrón lo que resultaría contrario -- al artículo 14 constitucional. La razón de este precepto -- artículo 5o. -- fue de no hacer retroactiva en perjuicio de la empresa que tenía trabajadores con mucha antigüedad a su servicio la prima a que se refiere el art. 162. Además las empresas pueden constituir sus reservas para cumplir con esta prima, las cuales se estima son deducibles..." (31)

Por su parte el Doctor Cavazos Flores señala que: "El pago de la prima de antigüedad empieza a correr, indudablemente, a partir de la vigencia de la Ley, o sea el 1o. de mayo de 1970, ya que por razones obvias y legales, no podía habersele dado efecto retroactivo, ya que por una parte se violaría el artículo 14 constitucional, sancionándose a patrones que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por -- tal motivo tuvieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, porque -- no tenían dichos patrones constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas en virtud de que no existía dicha obligación legal." (32)

Tanto la comisión como los autores señalados no tomaron en consideración que con su postura, estaban perjudicando al trabajador al no reconocerle su antigüedad real, ya que la antigüedad no deriva de la vigencia de una Ley, sino del simple transcurso del tiempo, es decir, que la Ley Federal del Trabajo al reconocer la prestación contemplada en -- los diferentes contratos colectivos de trabajo, lo único que hizo fue -- reconocer un hecho, tal y como sucedió con el pago del aguinaldo, vaca-

---

(31) Breña Carduño Francisco y Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Editorial Confederación -- Patronal de la República Mexicana, México, 1970, Tomo I, Págs., -- 541-542.

(32) Cavazos Flores Baltazar. op. cit., Pág., 336.

ciones y prima vacacional, en donde la Ley reconoció con anterior a su vigencia, sin que se considerara aplicadas retroactivamente en perjuicio del patrón, por lo que tampoco en este caso se esta aplicando retroactivamente la Ley.

En este mismo orden de ideas tenemos al tratadista Roberto Muñoz - Ramón, que esta en favor de que la antigüedad del trabajador se computará a partir del ingreso del trabajador sin que implique aplicación retroactiva de la Ley, idea que se transcribe a continuación:

"Que el cómputo de la antigüedad debe de efectuarse desde la fecha en que empezó a prestar el servicio; o lo que es lo mismo, desde la fecha del nacimiento del vínculo laboral. -Y continua diciendo- No es fundada la pretensión de que la antigüedad debe de computarse a partir del 1.º de mayo de 1970, en que se inició su vigencia la Nueva Ley. La expedición de una nueva Ley, como es la de 1970, no puede cortar y reiniciar la antigüedad de los trabajadores en una empresa. No tiene fundamento jurídico alguno la pretensión de que, la Ley de 1970, cortó la antigüedad de los trabajadores y que ésta, para los efectos del pago de la prima, se inicia a partir de ese año. La antigüedad debe de computarse a partir de la fecha real de ingreso tomando en consideración el tiempo efectivo trabajado de manera continua sin que pueda cortarse y reiniciarse por la promulgación de una nueva Ley." (33)

El tratadista en cuestión, acepta que al trabajador se le reconozca su antigüedad real en virtud de no existir un fundamento jurídico con la limitación de que se le computen como tiempo efectivamente laborados y no los años transcurridos del primero de mayo de 1970, fecha en que se instrumentó legalmente la prima de antigüedad, esto para los efectos del pago de la prestación aludida.

Este mismo jurista al hacer referencia a la retroactividad supuesta de la Ley, manifiesta lo siguiente:

---

(33) Muñoz Ramón Roberto. op. cit., Pág., 417.

"Computar la antigüedad tomando en cuenta los años de prestación de servicios con anterioridad al mes de mayo de 1970, no implica, ni mucho menos, aplicación retroactiva de la Ley sino sólo se trata de un re conocimiento de un hecho..." (34)

Lo anterior nos lleva a concluir que, la antigüedad generada con anterioridad al primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley debe de computarse para efectos del pago de la prima a partir del ingreso del trabajador a la empresa, en virtud de que la Ley sólo esta reconociendo un hecho, tal y como ocurrió con el aguinaldo y las vacaciones. Sin embargo la fracción V del artículo 5o. transitorio señala que, para el caso de la separación justificada o despido justificado o injustificado, se computará la antigüedad a partir de la vigencia de la Ley, lo que es a todas luces una contradicción con la fracción I del artículo 162 que contempla todos los años de servicios del trabajador; en tal situación proponemos que, en caso de duda se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se estará a aquellas normas que favorezcan al trabajador.

---

(34) *Ibidem.*, Pág., 423.

### III.- CASOS DE INPROCEDENCIA.

Hasta ahora se han expuesto las diferentes hipótesis de procedencia de la prima de antigüedad, por lo que es necesario entrar al análisis de las excepciones de la misma. Los casos en que no procede el pago con las siguientes:

a).- Cuando se trate de relaciones de trabajo por obra determinada (artículos 35 y 36 de la Ley Federal del Trabajo).

b).- Cuando se trate de relaciones de trabajo por tiempo determinado (artículos 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo).

c).- Cuando se trate de relaciones de trabajo, en las cuales se invierta un capital determinado para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (artículos 38, 434 fracción IV y 436 de la Ley Federal del Trabajo).

En cuanto a las dos primeras hipótesis de improcedencia de la prima de antigüedad, no existe ningún precepto legal en el cual establezca en forma específica que, no se debe de cubrir tal prestación a los trabajadores que presten un trabajo temporal o para obra determinada; sin embargo esto lo podemos deducir del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo que señala:

"...Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad..."

Como se desprende de la lectura del precepto invocado y aplicando el principio a contrario sensu tenemos que: aquellos trabajadores que no tengan la calidad de trabajadores de planta quedarán excluidos de tal beneficio por no reunir las características que hacen ser al trabajador de planta.

Así por ejemplo tenemos que el artículo 156 de la Ley Laboral contempla cuales son los trabajadores por obra o tiempo determinado al señalar:

"...A los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o estableci---

miento, supliendo vacantes o transitorias o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

Es de advertirse que los supuestos para que proceda la contratación del trabajo temporal o por obra determinada derivan de la propia naturaleza del trabajo, las cuales pueden ser por días, meses o años y que vencido el plazo o la circunstancia que le dio origen a la relación esta deja de existir, por tal motivo no puede hablarse en estos casos - de trabajadores de planta.

A mayor abundamiento podemos señalar que las hipótesis o casos de improcedencia de la prima de antigüedad vienen a constituir una excepción al principio de estabilidad del trabajador en el empleo, ya que esta constituye un derecho derivado de la antigüedad, situación que hace más patente la improcedencia del derecho consignado en la Ley.

Por lo que respecta a la tercera hipótesis, no existe mayor problema en virtud de que se encuentra expresamente contemplado en un precepto legal su improcedencia, y que a la letra dice:

"Artículo 436.- En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, -los casos del artículo 38- 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."

En tal situación el legislador previó que para estos casos, se debe de eximir al patrón de la obligación de pagar la prima de antigüedad siempre y cuando este de cumplimiento en todas y cada una de las partes del contrato individual de trabajo, porque en caso contrario incurriría en responsabilidad cuando dicho patrono despida al trabajador justificadamente o injustificadamente o cuando se separe por causa justificada de su empleo, de donde se deriva la reclamación del pago de la prestación por estar prevista en la fracción III párrafo segundo del artículo 162 de - la Ley Federal del Trabajo.

Debemos concluir que la prima de antigüedad por ser una prestación extraordinaria que deriva por el simple transcurso del tiempo se debe de cubrir a todos los trabajadores independientemente de que estos sean o no de planta, ya que si no se cubre como prima, si como una compensación que tenga como objeto cubrir el tiempo transcurrido desde la fecha en que ingreso a prestar sus servicios hasta en que ocurra la separación, en virtud de que el trabajador brindó sus energías al patrón aumentando así su plusvalía, lo cual sería equitativo y conforme a derecho.

IV.- CRITICA A LA FRACCION II DEL ARTICULO 162 EN RELACION CON EL 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VICENTE.

El salario que recibe el trabajador por su trabajo constituye un factor determinante para la satisfacción de sus necesidades primordiales, y por otra parte sirve como base para determinar el pago de las prestaciones como son: el aguinaldo, prima vacacional, indemnizaciones por riesgos de trabajo, indemnización por la rescisión del contrato por causas imputables al patrón, y para el pago de la prima de antigüedad; sin embargo en cuanto a esta última, el salario que sirve como base para determinar el monto de la prestación es a todas luces inconstitucional, toda vez que se observan salarios máximos y de cincuenta pesos, topes que no son contemplados en la norma fundamental que en este caso es el artículo 123 constitucional.

La fracción primera del artículo 162 establece que la prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados; sin embargo la fracción segunda del mismo artículo viene a modificar, en detrimento de los asalariados, lo dispuesto por la fracción anterior al señalar que para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por cuanto a los preceptos que invoca la fracción citada, podemos decir que están viciados de inconstitucionalidad, en razón de que como se desprende de su contenido choca y afecta al sentido del derecho social, y por ende hiere al derecho del trabajador al momento en que se le cubre la prima de antigüedad. Situación por la cual es necesario transcribir dichos preceptos.

"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 este título, si el salario que percibe el trabajador excede del do-

ble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

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

El problema se torna interesante, y para ilustrar mejor la situación tiremos: si un trabajador gana más del doble del salario mínimo correspondiente a una determinada zona económica, la diferencia que exista entre el doble del salario mínimo y el salario efectivamente pagado al trabajador quedará, en virtud de lo dispuesto en el artículo 486, en poder del patrón y resultará ser un menoscabo para el trabajador. En cuanto al segundo párrafo del precepto legal citado, que contempla el tope salarial de cincuenta pesos, cabe señalar que es obsoleto, en virtud de que tal disposición ha dejado de tener vigencia, ya que no se ajusta a las necesidades económicas del país por la inestabilidad que atraviesa, circunstancia por la que considero se utilice el sistema que se ha venido contemplando en materia de multas de tantas veces de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se preste el servicio, ello para determinar la base para el pago de la prima de antigüedad, y evitar de esta manera que cada vez que haya un aumento salarial se tenga que reformar dicho precepto de la Ley; o en su defecto se derogue por completo tal disposición por su incongruencia de no ajustarse a las condiciones que vive el país.

La complicada mecánica establecida por el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo vigente, sólo trata de cubrir su inconstitucionalidad, pues involucra una disposición no contenida en la norma fundamental, al establecer salarios máximos, resultando de esta manera que se perjudique al trabajador con el menoscabo de su ya casi siempre injusto

salario.

En este mismo orden de ideas y conforme al artículo 123 constitucional y a su justicia social que contiene, lo justo y correcto para determinar el monto del salario que sirva como base para el pago de la prima de antigüedad sería, lo que nos marca el artículo 404 de la Ley Laboral, como disposición más general y congruente con la norma fundamental, por lo que se transcribe a continuación:

"Artículo 404.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."

La expresión del citado precepto es muy clara, al tomar en consideración que para el pago de las indemnizaciones, será el último salario que perciba el trabajador al momento en que ocurra el riesgo, y no la mecánica establecida por el artículo 406 que viola las garantías mínimas contenidas en el artículo 123 constitucional en materia de salarios, el cual restringe de manera directa a que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades inmediatas mientras que encuentra otro empleo compatible con sus aptitudes.

Cabe señalar que a raíz de que fue elevada la prima de antigüedad como un derecho de la clase trabajadora, se han venido realizando estudios sobre la misma, ello en razón de que ya no se adecua a las necesidades imperantes en el país, por lo que en el año de 1975 al estar integrada la XLIX legislatura del Congreso de la Unión sometió a discusión una iniciativa de Ley que reformaba al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que entre otras cosas proponía la reforma de las fracciones I y II del citado precepto, sin embargo no fue aprobada sino hasta el año de 1976 al integrarse la L legislatura, en la cual fundaba su propuesta en los términos siguientes:

"Respecto al tope salarial a que nos remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa -artículo 162-, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho la boral, pues mengua al patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual justifica que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación del empleo." (35)

Dicha reforma al artículo 162, no fue aprobada en virtud de la oposición del sector patronal ya que con ello se estaría efectuando sus ganancias; sin embargo se está sentando un precedente para que en un futuro no lejano se lleve a cabo dicha reforma, y evitar con ello la situación de injusticia que se está cometiendo en contra de la clase trabajadora.

El Doctor Cavazos Flores se ha pronunciado porque se pague la prima de antigüedad con el salario real que perciba el trabajador al señalar lo siguiente:

"La prima de antigüedad tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, ya que eso sería, en justicia, lo correcto." (36)

A mayor abundamiento en algunos contratos colectivos de trabajo ya se observa que para efectos del pago de la multicitada prestación, ya lo hacen en base al salario ordinario que percibe el trabajador al momento en que se separa, circunstancia que ha motivado a nuestro más Alto Tribunal a emitir una jurisprudencia al respecto, siendo esta de aplicación supletoria de la Ley Laboral, criterio que es citado por Roberto Muñoz y que se transcribe a continuación:

"Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el sala-

---

(35) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, 13 de octubre de 1976. Pág., 7.

(36) Cavazos Flores Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1965, Pág., 121.

rio ordinario que devenga el trabajador, implica la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija máximos consistentes en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en el caso de salario superior a ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación, y esta convención es lícita, - pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, debe de estarse a lo dispuesto en dicho contrato. A.D. 615/60, Lorenzo Rosas Hoyos, 11 de junio de 1960. - A.D. 5563/79, Emigdio Lozano Falcón, 30 de abril de 1960. A.D. 3766/79, Gilberto Piña Solís, 25 de febrero de 1960." (37)

De todo lo anterior, considero que los legisladores de la Ley Laboral de 1970, debieron de remitirnos para determinar el monto del salario que sirviera como base para el pago de la prima de antigüedad al artículo 484, que contiene una disposición más favorable al trabajador, - además de ser congruente con los principios sociales del artículo 123 - constitucional, y no al artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que es a todas luces inconstitucional al establecer salarios máximos y de cincuenta pesos, lesionando con ello el derecho de los trabajadores al momento de cubrirles la prima de antigüedad, razón por la cual propongo se reforme la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral en los términos siguientes: que se pague la prestación de referencia con el último salario que efectivamente haya percibido el trabajador al momento en que se separe o sea separado de su empleo, ello en virtud de ser lo justo y conforme a derecho.

---

(37) Miras Ramón Roberto. op. cit., Pág., 482.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

### CAPITULO TERCERO

#### TEORIAS QUE PRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

- I.- Como beneficio que obtiene el trabajador en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrón.
- II.- Como retribución por la porción de fuerza acumulada en la empresa por obra del trabajador.
- III.- Como premio de la fidelidad del trabajador.
- IV.- Como forma de remedio indemnizatorio.
- V.- Como salario retenido diferido.
- VI.- Como fondo de ahorro.
- VII.- Como prestación de naturaleza jurídica híbrida (punto de vista personal).

CAPITULO TERCERO

TEORIAS QUE TRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA JURIDICA  
DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Otra de las interrogantes que ha surgido en nuestro Derecho Labo—  
ral Mexicano ha venido a ser la naturaleza jurídica de la prima de anti—  
güedad, sin embargo, la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970  
al hacer hincapié en este aspecto consideró que esta prestación tiene —  
su fuente en el simple transcurso del tiempo de servicios, cuestión ésta  
que no es del todo acertada ya que para los casos diferentes a la se—  
paración voluntaria, como son la separación justificada y despido justi—  
ficado o injustificado no se requiere de un mínimo de antigüedad para —  
tener derecho a esta prestación.

Cabe hacer la aclaración que pocos años después de haber entrado —  
en vigor la Ley en 1970 y con ella la prima de antigüedad, la Suprema —  
Corte de Justicia de la Nación que es nuestro más alto Tribunal vino a—  
desvirtuar más su fundamento al emitir un criterio en el cual sostuvo —  
que para las hipótesis de separación justificada y despido justificado—  
o injustificado no era necesario cumplir quince años de servicios para—  
tener derecho a la prestación; lo anterior pone de manifiesto de que no  
se pueda hablar propiamente de una auténtica prima de antigüedad, ya —  
que este criterio en contraposición al contemplado en la exposición de—  
motivos de la Ley vino a crear una confusión al desprenderse que no sólo  
la antigüedad en el empleo es la que va a determinar su procedencia.

Para la justificación de la prima de antigüedad algunos autores en  
materia laboral han formulado sus propias teorías que tratan de expli—  
car su procedencia, y asimismo demostrar la legalidad de su pago; di—  
chas teorías son las siguientes: como beneficio que obtiene el trabaja—  
dor en la medida de la prestación cronológica de sus servicios; como re

tribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra -- del trabajador; como premio a la fidelidad del trabajador; como remedio indemnizatorio; como salario retenido diferido; y como fondo de ahorro -- tal y como lo señala la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

A continuación mediante el análisis de las teorías ya mencionadas, tratare de demostrar la veracidad parcial de algunas y los errores en -- que otras incurren.

I.- COMO BENEFICIO QUE OBTIENE EL TRABAJADOR EN LA MEDIDA DE LA PRESTACION CROMOLOGICA DE SUS SERVICIOS EN RELACION A DETERMINADO PATRON.

Partiendo del supuesto de que la prima de antigüedad es generada por el simple transcurso del tiempo, de donde lógicamente se desprende que cuando se disuelve la relación de trabajo el trabajador tendrá derecho al pago de la prima en relación con el tiempo de prestación de sus servicios, independientemente de que sean transitorios o de planta, así como también de la antigüedad.

Al respecto el Doctor Cavazos Flores manifiesta que: "...desde el punto de vista técnico, -se debe de pagar- a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago deberá hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie." (1)

Por su parte Francesco Santoro sostiene que: "...se debe -de pagar- al trabajador una indemnización -prima- proporcional a los años de servicios...La indemnización tiene función y naturaleza de retribución no sólo en sentido económico, puesto que es una compensación retardada del provecho que el empresario extrae del trabajo del trabajador, sino también en sentido jurídico, puesto que el empresario está obligado a -la indemnización, no menos que la retribución periódica, en razón de la prestación de trabajo..." (2)

El criterio de estos tratadistas son acertadas, ya que es equitativo que a cada trabajador se le cubra la prestación de acuerdo a los años de servicios prestados, sin embargo nuestra legislación laboral al hacer la distinción entre trabajadores de planta y transitorios entra -

- 
- (1) Cavazos Flores Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1985, Pág., 121.  
(2) Santoro Passarelli Francesco. Noción de derecho del trabajo, Editorial Diana, Artes Gráficas Larra, Madrid, 1963, Págs., 226- 229.

en contradicción con el principio de igualdad y por ende con el espíritu proteccionista que según se dice tiene la Ley hacia la clase trabajadora, al no otorgarle la prima de antigüedad a los trabajadores transitorios cuando haya concluido la obra, tiempo o vencimiento del capital para la cual fueron contratados.

A mayor abundamiento la fracción segunda del artículo 162, dispone que "el importe de la prestación será a razón de doce días de salario - por cada año de servicios prestados", de donde se desprende que los trabajadores serán beneficiados con la prima de antigüedad en proporción a los años de servicios que hayan prestado. Pero tal situación quedó condicionada y por lo tanto esta tesis se debe de aceptar parcialmente en virtud de que en la fracción III del propio ordenamiento determina el pago de la prima de antigüedad para aquellos trabajadores de planta que se retiren voluntariamente después de quince años de servicios prestados, pero no así para aquellos que se separen justificadamente o sean separados de su empleo ya que no se requiere de un mínimo de antigüedad, tal y como quedó señalado en un criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es citado por Trueba Urbina en los términos que se transcriben a continuación:

"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 del retiro voluntario, debe ser más de quince para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Jurisprudencia: Informe 1976, 2a. Parte, 4a. Sala P. 6." (3)

---

(3) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, Pág., 844.

Para que tenga validez plena esta teoría, es necesario que se reforme al artículo 162, como muy atinadamente lo señala la Diputación -- Obrera de la XLIX legislatura, en su sesión del 24 de octubre de 1975 -- en los términos que se transcriben a continuación:

"...es conveniente reintegrar al derecho su eficiencia primitiva, para ello basta con reformar las fracciones I y II del artículo 162 con el fin de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decida separarse de su empleo o sean separados del mismo independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significa seis meses que veinte años." (4)

---

(4) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 24 de octubre de 1975, Págs., 30-31.

II.- COMO RETRIBUCION POR LA PORCION DE RIQUEZA ACUMULADA EN LA EM-  
PRESA POR OBRA DEL TRABAJADOR.

Otros tratadistas han considerado que es equitativo conceder una -- prima al trabajador que con su colaboración ha influido en que la empre- sa aumente de valor y consolide su prósperidad.

El tratadista Luigi de Litala quien es citado por Deveali, se pro- nuncia por esta teoría en los términos que se transcriben a continua- ción: "Parece conforme a criterio de sociabilidad y de equidad que el - dador de trabajo -el cual conserva la empresa en aquel grado de próspe- ridad, de valor económico de importancia técnica, a que lo llevó median- te la colaboración de los dependientes- conceda, bajo forma de indemniz- ación -prima- una parte de actividad, en proporción con el trabajo --- prestado por el dependiente." (5)

La Legislación Laboral Brasileña adopto esta tesis, a la cual le - denomina como "TEORIA DEL CREDITO", y su fundamentación la encuentra en el principio marxista del "PLUS VALOR". Tesis expuesta por Adamastor Li- ma que es citado por Deveali en los términos siguientes:

"...el empleado, colaborando en la industria y en el comercio, ad- quiere un derecho de crédito sobre el establecimiento que él ayudo a -- formar y a engrandecer. Este crédito ústa en proporción con el tiempo - de servicios prestados..." (6)

Estos mismos lineamientos siguieron los tratadistas Gomez y Gott- schalk, quienes señalan: "...el empleado, colaborando en la empresa, tor- nándola próspera, no adquiere un derecho de propiedad, más si un dere- cho de crédito sobre los fondos del establecimiento. Este crédito esta- en razón directa del tiempo de la colaboración prestada..." (7)

---

(5) Deveali L. Mario. Lineamientos de derecho del trabajo, Editorial --  
Tez, Buenos Aires, 1953, Págs., 300-301.

(6) Ibidem., Pág., 301.

(7) Gomez Orlando, Gottschalk Elson. et.. al. Curso de derecho del tra-  
bajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, Tomo-  
II, Pág., 521.

Siguiendo el criterio de estos tratadistas, tendríamos que, aceptar parcialmente esta tesis en virtud de que es equitativo dar al trabajador parte de la riqueza acumulada por su fuerza de trabajo en forma de prima de antigüedad, por los años de servicios prestados. Sin embargo no puede hablarse de que se le adeude al trabajador parte de esa riqueza acumulada, ya que los derechos establecidos en la Ley no pueden ser objeto de concesiones o transacciones.

Algunos autores han criticado esta teoría, en primer lugar, porque la prima de antigüedad no depende del valor de la empresa; y en segundo porque el trabajador no ejerce actos de dirección o administración de la empresa, cuestiones que quedaron señaladas por los autores que se citan a continuación:

Krotoschin objeta esta tesis en los términos siguientes: "...Abstracción hecha de que muchas de las veces se despiden al trabajador porque el valor de la empresa ha disminuído, también la participación, en cualquier forma, es parte de la remuneración..." (8)

Por su parte el jurista Devesali la crítica señalando: "...es fácil objetar que hay casos en que la empresa pierde su valor, en lugar de aumentarlo, hasta llegar a la quiebra; y que la indemnización -prima- es debida también en estos casos como en los otros." (9)

Es bien cierto lo señalado por estos autores ya que el salario es la retribución que percibe el trabajador por su trabajo, y la prima de antigüedad es por el resultado inmediato de la prestación del servicio en la empresa; además que ningún crédito puede quedar pendiente a favor del trabajador, ésto es, que al momento de ejecutarse el trabajo se debe de cubrir las prestaciones que se devenguen por el mismo o en un término prudente que señale la Ley de la Materia, y no hasta que se de por concluida la relación de trabajo tal y como ocurre con la prima de anti

---

(8) Krotoschin Ernesto. Tratado de derecho del trabajo, Editorial Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965, Tomo I, Pág., 380.

(9) Devesali L. Mario. op. cit., Pág., 301.

güedad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor contempla el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario, separación justificada y despido justificado o injustificado, así como también por concurso o quiebra de la empresa, por reducción de personal, etc., lo que nos lleva a decir que esta teoría es inexacta en virtud de que la prestación no está en función al aumento o disminución del valor de la empresa.

También podemos objetar esta teoría desde otro punto de vista como lo es, que el trabajador no tiene ingerencia en la administración y dirección de la empresa, como tampoco es dueño de los medios de trabajo para tener derecho a la parte proporcional de la riqueza o utilidad acumulada, sin embargo ambos persiguen un fin común en la cual concilian sus intereses: criterio señalado por Barassi en los términos siguientes:

"...es poco exacta -la teoría- porque la condición de extraño a la empresa del trabajador, en los límites y en el sentido que acabamos y que se concilian con su condición de colaborador en un fin común, excluye que se pueda hablar de una porción de riqueza debida al trabajador." (10)

Posiblemente los autores que apoyan esta teoría confunden la prima de antigüedad con el reparto de utilidades, pero nuestra Ley Federal del Trabajo vigente hace una clara distinción entre estas dos prestaciones al señalar que la prima nace por el mero transcurso del tiempo y que es entregada al trabajador cuando se da por concluida la relación laboral; mientras la segunda nace y se reparte de acuerdo a la utilidad ganada por el patrón, sin tomar en consideración los años de servicios prestados y que es entregada a los trabajadores anualmente.

A mayor abundamiento nuestra Ley Laboral en vigor en su artículo -

---

(10) Barassi Ludovico. Tratado de derecho del trabajo, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, Tomo III, Pág., 389.

162 establece:

"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."

Lo anterior nos lleva a concluir que la prima de antigüedad no encuentra su fundamento jurídico en el valor de la empresa, ya que su procedencia no se sujeta al aumento o disminución del valor de la misma, - por lo que se excluye de que se pueda hablar de una porción de riqueza debida al trabajador que en un momento dado pueda constituir un medio de satisfacer sus necesidades propias como la de su familia, ahora bien por otro lado, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo - 434 fracción V, contempla el pago de la prestación por concurso o quiebra de la empresa, situación que pone de manifiesto que el valor de la empresa no repercute para nada en el pago de la prima de antigüedad ya que esta se cubre por el mero transcurso del tiempo tal y como quedo señalado en la exposición de motivos de la Ley Laboral vigente, por lo que el fundamento de la prestación no se haya en esta teoría.

### III.- COMO PREMIO DE LA FIDELIDAD DEL TRABAJADOR.

Considero que la denominación de "prima" que muestra Ley Laboral - da a la prestación es la que podría conducirnos a esta solución, ya que de acuerdo con algunas de sus acepciones gramaticales la palabra prima- significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan al que lo concede. Y premio es la remuneración que se da por algún mérito o servicio, de donde se desprende que posiblemente ahí es donde encuentra la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, -- criterio éste que se encuentra reforzado por varios autores y que considero acertado en parte, como lo son:

Ludovico Barassi considera que la prima de antigüedad es "una especie de premio para la benemerencia genérica que un trabajador pudo adquirir con su permanencia no interrumpida en una misma empresa por lo tanto esta indemnización -prima- se podría conceptuar como un premio especial por la colaboración, la laboriosidad o la antigüedad." (11)

Por su parte Deveali expone esta teoría argumentando lo siguiente: "Esta explicación -de la prima de antigüedad- evidentemente tiene en cuenta la naturaleza del aguinaldo que algunas veces las empresas más importantes concedían espontáneamente a sus antiguos colaboradores, así como los particulares a sus ancianos domésticos o factores en el momento en que dejaban el trabajo después de haber transcurrido casi toda la vida bajo su dependencia, -tienen derecho a una compensación- similar." (12)

Esta tesis tiene aceptación en aquellas legislaciones que reconocen el derecho a la prima de antigüedad en favor de los trabajadores -- que tienen una notable antigüedad de servicios en la empresa.

---

(11) Ibidem., Tomo III, Pág., 389.

(12) Deveali L. Mario. op. cit., Pág., 300.

En nuestra legislación laboral sólo será aceptada parcialmente, es decir, que sólo se aplicará al caso de retiro voluntario, en virtud de que se requiere de una antigüedad mínima de quince años de servicios para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, ya que en caso de no cumplir con el requisito señalado todavía no nace el derecho para exigir la prestación. Mientras que para las hipótesis de separación justificada o despido justificado o injustificado, así como también los señalados en el artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo no se requiere de una antigüedad mínima para tener derecho a la prima de antigüedad, por tal motivo nos resistimos a calificar como premio a la fidelidad a la prima.

Lo anterior ha sido manifestado por el jurista Nuñez Ramón en los términos que se transcriben a continuación: "...En los casos de separación voluntaria...se trata de un auténtico premio de antigüedad, -de una auténtica prima de antigüedad- por haber perdurado la relación de trabajo 15 o más años, no importando, frente a la perseverancia en el servicio que es la que se premia, la causa que disuelva el vínculo laboral; en las otras causas de terminación -por causas distintas a la separación voluntaria- no se trata de una prima de antigüedad, por no requerirse un mínimo de antigüedad..." (13)

Del análisis llevado a cabo se pone de relieve que nuestra legislación laboral no acepta de manera total la teoría del premio, ya que existen casos en los cuales no se requiere de una antigüedad considerable para tener derecho a la prima de antigüedad, lo que nos lleva a la conclusión que la naturaleza de la prestación es compleja, sin embargo, la teoría en cuestión tiene algo de cierto, en virtud de que es aplicable al caso de la separación voluntaria, mientras que para los otros supuestos no, por lo que entonces diremos que la prima de antigüedad, es pues, una prestación de naturaleza híbrida.

---

(13) Nuñez Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, Tomo II, Págs., 433-434.

#### IV.- COMO FORMA DE REMEDIO INDEMNIZATORIO.

Esta teoría se fundamenta en el caso de que el trabajador cuando presta sus servicios sufre un desgaste de energías que repercute en su organismo, que se va agotando a medida que aumenta el tiempo de permanencia en el empleo, sin que esa energía se pueda recuperar o regenerar. El Derecho del Trabajo, protector de la vida y salud del trabajador, tiene que reconocer que la antigüedad del trabajador es la base para el nacimiento de ciertos derechos como son la jubilación y las pensiones que de ella derivan; por tanto esa antigüedad además de ser protegida por la estabilidad en el empleo, debe ser objeto de una compensación — prima de antigüedad— que recompense la pérdida gradual de energía en el transcurso del tiempo, y cuya exigibilidad tenga lugar al extinguirse la relación de trabajo.

Algunos autores han difundido esta teoría como un daño a la antigüedad en virtud de que el trabajador no podrá hacer valer sus derechos en otra empresa, es decir, que al ser despedido o cuando sufra un riesgo de trabajo que lo incapacite para laborar o cuando es consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del patrón frente a su trabajador, éste sufre un dano y en razón de ello debe ser compensado.

El jurista Ruprecht, quien es partidario de esta tesis sostiene que: "Al dejar el trabajador su empleo pierde todos los beneficios que los años de servicios le depararon, por lo que debe ser compensado por ello." (14)

Mientras Deveali lo hace señalando que: "...la indemnización es una especie de resarcimiento de daños a que el empleador estaría obligado en el caso de que interrumpa la relación de trabajo sin justa causa!" (15)

---

(14) Ruprecht J. Alfredo. Contrato de trabajo, Editorial Bibliográfica Creta, Buenos Aires, 1975, Pág., 492.

(15) Deveali L. Mario. op. cit., Pág., 302.

La tesis en cuestión es indudablemente inaceptable, ya que se funda en el daño que sufrirá el trabajador por el despido o por los riesgos del trabajo que le incapaciten para laborar, o que es consecuencia del incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones frente a su trabajador. Sin embargo, en nuestro sistema legal no es aceptada esta tesis, ya que la prima de antigüedad se paga también en el caso de retiro voluntario y en este supuesto no existe daño que recarcar ni incumplimiento de obligaciones que reparar, porque el pago encuentra su fuente en la mera voluntad del trabajador.

Por su parte el autor Muñoz Ramón considera que en el retiro voluntario no se trata de una indemnización, pero que en las hipótesis diferentes a éste sí, por las razones que hace valer y que se transcriben a continuación:

"...en las otras causas de terminación -distintas a la separación voluntaria-, no se trata de una prima de antigüedad, por no requerirse de un mínimo de antigüedad, sino se trata de una indemnización por disolución de la relación de trabajo por una causa no imputable al trabajador." (16)

La idea vertida por el tratadista no es del todo satisfactoria, ya que si bien es cierto que en los casos diferentes al retiro voluntario está operando una terminación de la relación o vínculo laboral por causa imputable al patrón; pero no por este motivo se deba obligar al patrón a cubrir una doble indemnización por el mismo concepto, ya que si así fuera entonces en el caso de despido justificado no se debería de cubrir por no existir fundamento legal, sin embargo, también se paga la prestación.

A mayor abundamiento muestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 162, fracción VI es clara y precisa al señalar que, "la prima de antigüedad se hace de cubrir a los trabajadores o a sus beneficia-

---

(16) Muñoz Ramón Roberto. op. cit., Tomo II, Pág., 434.

rios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. Cuestión ésta que pone de manifiesto que la institución de referencia es autónoma.

El precepto invocado nos lleva a considerar que la prima de antigüedad y la indemnización son dos prestaciones totalmente diferentes, en virtud de que la primera tiene como fuente de origen el transcurso del tiempo, es decir, que tiene por objeto compensar el pasado -antigüedad-, mientras que la indemnización encuentra su origen en el daño que sufre el trabajador por los riesgos de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del patrón, es decir, que prevee hacia el futuro incierto del trabajador.

Lo anterior nos lleva a concluir que la prima de antigüedad es una institución autónoma, en virtud de que se otorga a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, además de que no toma en consideración la buena o mala conducta del trabajador o la del patrón, así como tampoco la causa que dio origen a la terminación de la relación o vínculo laboral; por lo que no se debe de considerar que la prima de antigüedad sea una indemnización - más que deba recibir el trabajador, ya que se trata de dos prestaciones con objetivos diferentes.

V.- COMO SALARIO RETENIDO DIFERIDO.

La teoría del salario retenido diferido es la que ha tenido mayor aceptación, en virtud de que la prima de antigüedad implica una parte adicional del salario que es descontado al trabajador en el transcurso de la relación de trabajo y que es cubierto en el momento en que se extingue dicha relación.

Situación que es señalada por Deveali en los términos que se transcriben a continuación:

"...es una parte adicional del sueldo, que es descontada durante el curso de la relación de trabajo y pagada después, en el momento de su extinción." (17)

Por su parte Krotoschin al referirse a esta tesis lo hace en los términos siguientes:

"...El pago de la indemnización lleva así la finalidad de remunerar de modo adicional los servicios prestados en el pasado. Esta teoría, que parece ser la más plausible, reúne en sí al mismo tiempo, cierto elemento de previsión a cargo del patrono, sin tener el carácter de asistencia, porque no es subsidio sino retribución de servicios prestados." (18)

Originalmente puede aceptarse esta tesis, pero se objeta por las siguientes razones a saber: el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo o contrato, el cual no debe ser objeto de descuentos para con ello crear un fondo para liquidar la prima de antigüedad. Cuestión que señala la Ley Federal del Trabajo al definir el salario en los términos siguientes:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

---

(17) Deveali L. Mario. op cit., Pág., 299.

(18) Krotoschin Ernesto. op. cit., Tomo I, Pág., 560.

Además nuestra Ley ordena que el salario se pague en los plazos fijados, los cuales no podrán ser mayores de quince días.

Lo anterior nos lleva a considerar que el salario es la retribución pactada y pagada, cada vez, en relación inmediata con el trabajo pactado. La prima de antigüedad, por el contrario, se paga cuando la relación de trabajo termina, sin considerar el trabajo ejecutado sino el tiempo transcurrido en la empresa, esto es, la antigüedad. Para el pago de la prima se consideran no los términos y condiciones de la época de la ejecución del trabajo, como sucede en el caso del salario, sino las vigentes en el momento de la separación del trabajo.

Así entonces la prima de antigüedad no forma o integra parte del salario, aunque el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a otro tipo de primas que sí forman parte del salario pero que son totalmente diferentes, ya que estas se pagan al momento en que se cubre el salario, mientras que la prima de antigüedad no se entrega al trabajador por su trabajo, sino precisamente cuando deja de prestarlo, esto es, cuando termina la relación de trabajo, es decir, la prima de antigüedad es el último pago que recibe el trabajador o sus beneficiarios, y no podrá computarse para salarios posteriores como ocurre con las señaladas por el artículo 84 de la Ley de la Materia.

VI.- COMO FONDO DE AHORRO.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al explicar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad lo hace señalando que:

"...La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados...La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres...- mientras- que la prima- Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre el riesgo;...es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro..."

La exposición de motivos de la Ley de 1970 le atribuye, claramente, el carácter de un fondo de ahorros pero se ojea al igual que la del salario diferido retenido, en virtud de que en nuestra legislación laboral prohíbe los descuentos al salario para con ello crear un fondo con el cual se cubra la prima de antigüedad; salvo los enunciados en el artículo 110 del propio ordenamiento que señala:

"...Los descuentos en los salario de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el tra-

bajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptado libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Por otra parte, cabe señalar que el fondo de ahorro a que se refiere la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970, es cubierto a los trabajadores anualmente, mientras que la prima de antigüedad se cubre al momento en que se da por concluida la relación de trabajo, cuestión ésta que puso de relieve el tratadista Muñoz Ramón en los términos que se transcriben a continuación:

"Estimamos que no es un fondo de ahorro porque todo trabajador cuya relación de trabajo se disolviera tendría derecho a recibir su importe; lo cual no sucede, por ejemplo, con el trabajador que se separa vo-

luntariamente sin haber cumplido 15 años de servicios." (19)

El criterio del tratadista aunado con lo expuesto nos lleva a la conclusión que, la prima de antigüedad y el fondo de ahorro son dos --- prestaciones totalmente diferentes en razón de que se cubren en diferentes épocas, es decir, la prima es lo último que recibe el trabajador --- por la prestación de sus servicios, mientras que el fondo de ahorro es una prestación que se da anualmente independientemente de que se de o no por terminada la relación de trabajo; situación que pone de relieve que es una institución de naturaleza compleja.

---

(19) Muñoz Ramón Roberto. op. cit., Tomo II, Pág., 433.

VII.- COMO PRESTACION DE NATURALEZA JURIDICA HIBRIDA (PUNTO DE VISTA PERSONAL).

La prima de antigüedad es y ha sido dentro del Derecho Laboral Mexicano una de las figuras más cuestionadas y donde se ha hecho más patente y complejo el problema para definir su naturaleza jurídica, en razón de que en los casos de procedencia, algunos de ellos no se requiere de un mínimo de antigüedad y en otros sí, situación que pone de manifiesto la complejidad de la prestación en consideración.

De las teorías expuestas con anterioridad, algunas de ellas dan una solución parcial al problema en virtud de no comprender todos los supuestos de procedencia, mientras que otras desconocen por completo el verdadero sentido de la prima de antigüedad, ya que como acertadamente lo señala la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que ésta deriva del simple transcurso del tiempo.

Al ser instituida la prima de antigüedad en la Ley Laboral como un derecho obligatorio, vino a desvirtuar el concepto de prima de antigüedad y por ende su fundamento, al no considerar que para todos los casos de procedencia era necesario tener un mínimo de antigüedad. Los casos en los cuales no se requiere los quince años de servicios son los siguientes:

- a).- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.
- b).- Por muerte del trabajador.
- c).- Cuando la relación de trabajo termine por 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 trabajo.
- d).- Por inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- e).- En los casos de terminación de los contratos de trabajo por -

agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

f).- En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

g).- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal.

Posteriormente a la vigencia de la Ley, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en una desafortunada jurisprudencia que para los casos de separación justificada y despido no era necesario tener quince años de servicios, cuestión ésta que desvirtúa la naturaleza de la prestación, y al mismo tiempo entra en contradicción con lo establecido por la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo al señalar que la prima de antigüedad tiene su origen en el transcurso del tiempo, sin embargo, es justa y equitativa para aquellos trabajadores que no han cumplido los quince años de servicios para tener derecho a la prestación; criterio citado por Trueba Urbina en los términos que a continuación se transcriben:

"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, debe ser más de quince para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Jurisprudencia; Informe 1976, 2a. Parte, 4a. Sala P. 6." (20)

Lo anteriormente señalado pone en evidencia que se desconoce por -

---

(20) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. op. cit., Pág., 844.

completo el verdadero significado de la prima de antigüedad al señalar que no para todos los casos de procedencia es necesario tener quince -- años de servicios prestados, lo que contradice lo señalado por la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970 que señala:

"...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 servicios..."

Entonces si la permanencia en la empresa es fuente de nacimiento -- de la prestación, ésta se debe de considerar como determinado tiempo al cual el trabajador estará a disposición del patrón, tal y como ocurre -- con el retiro voluntario, y así hablar de una verdadera prima de anti-- güedad.

A mayor abundamiento una de las acepciones gramaticales de la pala -- bra prima significa; el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan al que la concede. Y por consiguiente premio -- es la remuneración que se da por algún mérito o servicio. Situación que nos lleva a considerar que ese mérito se traduce en determinado lapso -- de tiempo que debe de prestar sus servicios el trabajador a una empresa o lo que es lo mismo que debe de tener una antigüedad más o menos consi -- derable, que será compensada con doce días de salario por cada año de -- servicios prestados.

Siguiendo este mismo orden de ideas tenemos que la prima de anti-- güedad otorgada por retiro voluntario se trata de un auténtico premio a la antigüedad en virtud de que se esta premiando a ese mérito obtenido -- por la ininterrumpida permanencia en la empresa, es decir, a la perseve -- rancia de los quince años que perduró la relación laboral .

Sin embargo me resisto a calificar como un premio a la antigüedad -- en aquellas hipótesis diferentes al retiro voluntario, en virtud de no -- existirse una determinada antigüedad para su procedencia, criterio que -- se ve robustecido por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya citada; quedando con ello superditadas a la cristaliza --

ción del supuesto normativo que en este caso es la terminación del contrato de trabajo por separación justificada o cuando sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido, así como en los supuestos señalados por el artículo 434 en relación con el 436 de la Ley Federal del Trabajo; de la cual se desprende que para éstos supuestos no se debe de considerar como una prima de antigüedad, -- sino como una compensación que tenga como finalidad reconocer a esa -- energía brindada por el trabajador a determinada empresa, que será cubierta en relación al tiempo de servicios prestados.

De todo lo anterior concluimos que la verdadera naturaleza jurídica de la prestación es de carácter híbrido, en virtud de que con la denominación de prima de antigüedad se manejan dos situaciones diferentes a las que se le ha dado indebilmente un mismo nombre; uno es el caso del retiro voluntario, que se trata de un auténtico premio de antigüedad, en razón al mérito que obtuvo el trabajador con su ininterrumpida permanencia en la empresa dando como resultado que la relación de -- trabajo haya perdurado quince o más años de servicios, no importando el tiempo que estuvo a disposición del patrón. Mientras que para aquellos casos en que se da por concluido el contrato de trabajo, es decir, para los supuestos de separación justificada, desbido justificado o injustificado, así como para aquellos presupuestos contemplados en otros preceptos legales diferentes al artículo 162 no se puede calificar como -- una prima de antigüedad en base a que en estos casos no se requiere de un mínimo de antigüedad para la procedencia de la prestación; sin embargo si podemos hablar de una compensación por el reconocimiento a la colatoración, en la cual el trabajador brindó su energía al patrón con la prestación de sus servicios, la que será cubierta a razón de doce días de salario por cada año de servicios que haya prestado. De donde se den prende que la prima de antigüedad es netamente de naturaleza híbrida.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- La antigüedad es un hecho consistente en tener determinado -- lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa, que al ser elevada a la categoría de un derecho de cada trabajador, -- es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su onergía de trabajo a un patrón; fue una conquista -- del movimiento obrero en los contratos colectivos, tiempo antes de que la legislación lo declarará expresamente. La antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatoria en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre; la prima de antigüedad -- substrahe al trabajador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

SEGUNDA.- Creemos que al establecerse la prima de antigüedad se contribuye a realizar la justicia social, se reconoce que el desgaste en el organismo del trabajador producido por la prestación de sus servicios durante el transcurso del tiempo en beneficio de un patrono o empresario, debe ser recompensado el trabajador cuando se realiza los hechos que cristalizan un supuesto normativo, ésto es, cuando se cumple una determinada antigüedad en la empresa y que se retire de la misma, siendo esto un requisito indispensable para la procedencia de la -- prestación; o cuando se disuelve la relación de trabajo por -- despido justificado o injustificado, por separación justificada, por muerte del trabajador, así como en aquellos casos previstos en otros preceptos de la ley o los señalados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus jurisprudencias.

TERCERA.- La fuente directa de la prima de antigüedad son los contratos

colectivos de trabajo, que son fruto de la lucha de los sindicatos individualmente considerados y unificados; en grandes centrales obreras, que han fructificado en el reconocimiento por parte de las organizaciones patronales, de este derecho del trabajador; por lo que en consecuencia la prima de antigüedad no es una dádiva empresarial o regalo de la ley.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo al entrar en vigor en 1970 y con ella la prima de antigüedad que es regulada por el artículo 162, es incongruente con el espíritu proteccionista que según se dice tiene la Ley hacia la clase trabajadora, en virtud de que hace una distinción entre los mismos trabajadores al establecer como requisito esencial para tener derecho a la prima de antigüedad, ser trabajador de planta, causandose con tal situación un perjuicio grave y por ende relega a un segundo plano de inferioridad a los trabajadores transitorios, cuestión ésta por lo que es necesario Reformar el artículo 162 para hacer extensiva la prestación a todos los trabajadores sin distinción de ninguna especie, lo que sería justo y conforme a derecho.

QUINTA.- Para la procedencia de la prima de antigüedad es necesario que se realicen los hechos que cristalicen los supuestos normativos como son: que se cumpla con una determinada antigüedad en la empresa, ésto es para la hipótesis del retiro voluntario en la cual se estableció la modalidad consistente en quince o más años de servicios prestados para la procedencia de la prestación; mientras que para los casos de separación justificada, despido con o sin justa causa, así como aquellos otros casos contemplados en preceptos diferentes al artículo 162, o los contenidos en ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es necesario que se disuelva la relación de trabajo como requisito indispensable para la procedencia de la prima de antigüedad.

SEXTA.- El artículo 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al establecer las fechas de vigencia de la prima fracción a la antigüedad al cortarla y reiniciarla, causando con ello un perjuicio en detrimento de los trabajadores que hayan prestado sus servicios con anterioridad a la vigencia de la Ley y que se separen justificadamente o los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido, al no computarles su antigüedad real la que sería a partir de la fecha en que ingreso a prestar sus servicios, tal y como ocurre con el retiro voluntario, situación que pone de manifiesto una grave contradicción entre la fracción V del artículo 50. transitorio y las fracciones I y III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezcan las disposiciones más favorables al trabajador conforme al artículo 123 constitucional y 18 de la Ley Laboral, y como en este caso la norma más favorable al trabajador es la que se desprende del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, en virtud de que ésta define la antigüedad a partir de que el trabajador empieza a prestar sus servicios en la empresa; mientras que la fracción V del artículo 50. transitorio por el contrario la computa a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, causando un perjuicio irreparable al trabajador en el momento del pago de la prima de antigüedad.

SEPTIMA.- El monto del salario que servirá de base para el pago de la prima de antigüedad será el que realmente devengue el trabajador al momento en que se da por concluida la relación laboral, y no el tope salarial a que nos remite la fracción II -

del artículo 162 de la Ley Laboral que es a todas luces inconstitucional, en virtud de que contraria la norma fundamental -- que en este caso es el artículo 123 constitucional, al establecer salarios máximos que de manera directa repercute en el pago de la prima de antigüedad, por ello la fracción citada del artículo 162, debiera más bien remitir al artículo 484, que establece una disposición congruente con los principios sociales del artículo 123 constitucional, en materia de salarios y no al artículo 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

**OCTAVA.-** Después del análisis llevado a cabo en los casos de procedencia de la prima de antigüedad y de algunas teorías que tratan de explicar su fundamento, encontramos que en la denominación que la Ley le ha asignado a la prestación, se manejan dos situaciones diferentes a las que se les ha dado indebidamente un mismo nombre, ya que por una parte la Ley exige que se cumpla con una determinada antigüedad en la empresa, ésto es 15 años de servicios para que proceda por retiro voluntario; de la cual se desprende que se trata de un auténtico premio de antigüedad; mientras que para los casos de separación justificada o cuando sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido o en aquellas hipótesis señaladas por el artículo 434 en relación con el 436 de la Ley Federal del Trabajo, o los señalados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; no se requiere de un mínimo de antigüedad, sino que se cristalice el supuesto normativo de la terminación de la relación laboral, de donde se desprende que la prima de antigüedad es de naturaleza jurídica híbrida.

**NOVENA.-** Considero que la prima de antigüedad al tener el carácter de prestación económica y de acuerdo a lo expuesto en los puntos anteriores de estas conclusiones, es conveniente y necesario, que se reforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo -

que la regula, ello en razón de que ya no se adecua a la realidad actual que vive el país, reforma que propongo, en los siguientes términos: que se haga extensivo el derecho a la prima de antigüedad a todos los trabajadores sin distinciones de ninguna especie; que se elimine la modalidad de los quince años, en virtud de que en la actualidad y la situación que está viviendo el país, el trabajador prefiere conservar su empleo que exigir la prima de antigüedad en razón de que le va a hacer difícil conseguir otro; eliminar el tope salarial a que nos remite la fracción II del citado ordenamiento toda vez que viola las garantías mínimas observadas en el artículo 123 constitucional respecto a salarios, pues lo justo y equitativo es que se pague con el salario real que devengue el trabajador al momento en que se da por concluida la relación-laboral; y por último que se aumente de doce a veinte días de salario por cada año de servicios prestados, esto en razón de que ya se observa en algunos contratos colectivos de trabajo. Todo lo anterior por ser lo más justo y conforme a derecho, - además de que con tal situación se motivaría a la clase trabajadora a seguir prestando sus servicios con esmero y eficiencia.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Barassi Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Alfa,- Buenos Aires, 1953, Tomos II y III.
- 2.- Bayod Serrat Ramón. Diccionario Laboral, Editorial Reus, S.A., Madrid, 1968.
- 3.- Breña Carduño Francisco y Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1970, Tomo I.
- 4.- Cabanellas Guillermo. El Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Tomo III.
- 5.- Cavazos Flores Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, Editorial Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
- Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, Editorial Trillias, México, 1985.
- Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillias, México, 1982.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del - I.M.S.S., México, 1967-1971.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, México, 1966.
- 8.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y el Sindicato Mexicano de Electricistas, México, 1970.
- 9.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Petroleros de la República Mexicana, México, 1965.
- 10.- Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado Entre Teléfonos de México, S.A., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 1970.
- 11.- De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1931, Tomo II.
- 12.- De la Cueva Mario. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964, Tomo I.
- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- 13.- Devenli L. Mario. Derecho del Trabajo, Editorial Tea, Buenos Aires, 1956.
- Lineamientos de Derecho del Trabajo, Editorial Tea, Buenos Aires, - 1953.

- 14.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 10 de noviembre de 1969.
- 15.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 12 de noviembre de 1969.
- 16.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 24 de octubre de 1975.
- 17.- Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. 13 de octubre de 1976.
- 18.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el C. - Lic., Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos por conducto de la Cámara de Diputados el 9 de diciembre de 1968, la copia presente del 12 de diciembre de 1968.
- 19.- Gomez Orlando, Gottschalk Elson y Bermudez Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, - México, 1979, Tomo II.
- 20.- Krotoschin Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965, Tomo I.
- 21.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - México, 1985, Tomo II.
- 22.- Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, S. de A. L., México, 1981.
- 23.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad, Editorial Pac, - S.A., México, 1983.
- 24.- Ruprecht J. Alfredo. Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica-Osba, Buenos Aires, 1963.
- 25.- Russomano Víctor Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Editorial U.N.A.M., México, 1980.
- 26.- Santoro Passarelli Francesco. Noción de Derecho del Trabajo, Editorial Diana, Artes Gráficas Laira, Madrid, 1963.
- 27.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, - 1982.
- 28.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

#### L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.