

870108

45
rej.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
ACORDE CON LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

FLOR ESMERALDA TOVAR IGLESIAS

GUADALAJARA JAL. MARZO DE 1989



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 I

Antecedentes históricos de la prima de antigüedad.... 1

CAPITULO II

DERECHO COMPARADO 16

a) *Derecho Boliviano del Trabajo* 16

b) *Indemnización de Antigüedad y su fundamento*..... 17

c) *Indemnización de Antigüedad en Perú*..... 20

d) *Indemnización de Antigüedad en Uruguay* 23

CAPITULO III

Estudio Doctrinario y Legislativo de la prima de Antigüedad..... 25

a) *Los derecho de antigüedad de Preferencia y de Ascenso*..... 25

b) *Fundamento General*..... 26

CAPITULO IV

Terminación de La Relación Laboral..... 30

CAPITULO V

Forma en que debe pagarse la prima de antigüedad según la Ley Federal del Trabajo en vigor y salario tipo 37

a) Forma en que hará el pago de La Prima de Antigüedad en Los Retiros Voluntarios Masivos.....	44
b) Pago Proporcional de La Prima de Antigüedad.....	48
c) Pago de La Prima de Antigüedad en caso de muerte del trabajador.....	54

CAPITULO VI

Iniciativa de Ley	57
a) Proyecto de Decreto.	
Concepto de Contrato Colectivo.....	63
a) Arts. de la Ley que se relacionan con Los Contratos Colectivos.	
b) Contrato Colectivo I.M.S.S.	
c) Contrato Colectivo PEMEX	
C O N C L U S I O N E S	73
B I B L I O G R A F I A	74

DEDICATORIAS

A MI MADRE:

Con agradecimiento eterno, por sus consejos y su bello ejemplo.

A MI PADRE:

Con cariño por sus sabios consejos.

A MIS HERMANOS:

Con los mejores deseos, de que logren sus más caros anhelos.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Felipe de Jesús Sotomayor Cortés. Con -- agradecimiento por su valiosa dirección para la elaboración de esta tesis.

A MIS MAESTROS:

Con reconocimiento y agradecimiento por sus enseñanzas.

A MI GRAN AMIGA:

Zenaida Luz Alvarado Toledo. Por su cariño y comprensión.

INTRODUCCION

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

La selección del presente estudio es el resultado de un análisis profundo de la prima de antigüedad.

Va que es, sin duda alguna, en los hombres que trabajan, en donde se pueden lograr avances institucionales, destinados a asegurar y mantener el rumbo firme del mejoramiento económico del trabajador y su familia.

Es por ello, que en la presente investigación que propongo a su consideración, como lo es el de reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que establece:

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

"La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio prestado".

Y en relación a esta fracción propongo se reforme en cuanto: al número de días que deberá variar de 12 días por año que establece la Ley Laboral, a 20 días de salario por cada año de servicio prestado y que sea más acorde con los contratos colectivos en vigor. Para que de esta manera, se perfilen sistemas de justo reparto, porque me mantengo en la firme convicción de que el trabajo realizado con responsabilidad y pagado con justicia es el mejor medio para reforzar la solidaridad de la nación, al lograr de

esta manera, el engrandecimiento del país, en especial, en estos momentos en que la crisis recrudece, debido a las irreversibles alzas en los artículos de primera necesidad para todos los individuos.

Es muy necesario el aumento de 12 a 20 días por cada año de servicios prestados cuando menos, pues hay que reconocer que la legislación laboral es el compendio de luchas y esfuerzos, aún inconclusos hasta nuestros días.

Es necesario tomar en cuenta que el trabajador, es piedra angular en el desarrollo de la economía de nuestro país y este trabajador, al dejar de ser objeto de una relación laboral, cualesquiera que sea la causa de esta separación, tiene derecho a una justa remuneración por parte de su patrón; y en la actualidad, resulta insuficiente el pago que se está dando como pago de la prima de antigüedad, debiendo de aumentarse a 20 días según mi criterio, ya que este trabajador ha dejado gran parte de sus energías en el desarrollo de una labor determinada, señalada por su patrón.

Por lo anteriormente señalado, es muy justo de que después de que se ha contribuido con la fuerza del trabajo al enriquecimiento de una empresa, después de que metafóricamente ha dejado parte de su vida, juventud, energía, etc. es muy difícil para el trabajador que ya tiene una edad considerable, y su salud empieza a menoscabarse por el paso inexorable del tiempo, difícilmente, al separarse de la fuente de trabajo, podrá ser bien remunerado, debido a su edad, si es que tiene la imperiosa necesidad de continuar laborando debido al alto costo de la vida.

El análisis de la prima de antigüedad lo considero interesante y controvertido, es por ello, que me avoco a este estudio tan profundo, como me es posible y poniendo todo mi empeño

estructurando su evolución histórica, también analizando el Derecho Comparado, analizando diversos conceptos sobre la prima de antigüedad y la forma en que debe pagarse.

Llegando al final de analizar el criterio de varios tratadistas, a conclusiones personales y a señalar la reforma que su giero que es indispensable, debido en gran parte, al aumento de los precios en los artículos de primera necesidad.

Es por ello que al avocarme al estudio, hago un análisis comparativo de lo que dispone el Artículo 162 y lo que disponen algunos contratos colectivos de trabajo en vigor, pudiéndonos percatar que el pago de la Prima de Antigüedad resulta insuficiente en nuestros días, en lo que respecta a lo previsto por la Ley del Trabajo, debiendo aumentarse cuando menos a 20 días, o a ser más acordes con lo que estipulan los Contratos Colectivos de Trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD

ANTECEDENTES HISTORICOS:

El derecho del trabajo en su acepción actual es una consecuencia del desarrollo de la industria manufacturera.

Algunas normas con finalidad idénticas a las del derecho del trabajo, existieron con anterioridad, pero con alcances limitados. Así, en las corporaciones medievales algunos estatutos contenían normas destinadas al amparo de los aprendices.

En las leyes de las Indias, eran numerosas las prescripciones que se proponían otorgar cierta protección a los indios que trabajaban en las minas, pero tales normas, quedaron sin aplicación. Los códigos civiles de la mayoría de los países, basándose en el Código de Napoleón, se limitaban a regular el arrendamiento de obras y servicios de acuerdo con los principios del derecho romano y a semejanza de otros contratos, otorgando así preeminencia a la voluntad de las partes contratantes.

Es, a nuestro entender, en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenómenos que de distinta manera, han de dar lugar al nacimiento del derecho del trabajo contemporáneo.

Aparece el maquinismo en Europa, especialmente en sus primeras aplicaciones, agravan a la vez el problema de los trabajadores y exige la adopción de normas protectoras.

Las primeras leyes obreras responden principalmente a esta última exigencia. (1)

El maquinismo, nombre con que se conoce el advenimiento del sistema industrial en Europa, como de carácter técnico, provoca la desocupación de los trabajadores.

(1) CABANELLAS. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Pág. 79

Bibliográfica Omeba, Editores Libreros.

Pues al descubrirse la máquina de vapor y aplicarse - este descubrimiento a la industria, se presenta de dos maneras la desocupación de la mano de obra.

Primeramente, la industria desplaza al artesano, el - que sólo subsiste en la escasa medida en que la máquina no puede substituir la mano del hombre, por la otra producción en serie, requiere de un considerable menor número de trabajadores.

En la época de la oferta y la demanda, la competencia de los trabajadores que buscan empleo, por efecto de la explotación con frecuencia inhumana del trabajo de menores y de mujeres.

Ante el exceso de la oferta de la mano de obra, el empleador, en un desmedido afán de lucro, impone condiciones de trabajo a sabiendas de que los trabajadores se han de ver en - la necesidad de aceptarlas.

Son muchos los trabajadores que solicitan empleo y pocos los que lo consiguen, y para los que lo tienen, éstos se - traducen en jornadas excesivas, salarios miserables y riesgo - a sufrir accidentes, teniendo como principal causa lo excesivo de la jornada.

En estos tiempos, existen grandes núcleos de pobla- - ción carente de trabajo, y el resto, en su mayoría, víctimas - de la angustia y la desesperación al ser sometidos a la volun- - tad del patrón.

El Derecho Civil era el encargado de regular, en el - siglo pasado, el contrato de trabajo y pregonaba la igualdad de todos los hombres ante la ley.

La idea anterior se traduce en otra que, supuesta la - libertad de contratación nos dice: "que la voluntad de las par

tes es la máxima ley en los contratos".

De estos conceptos resulta entonces que los trabajadores al aceptar las condiciones de trabajo, por misérrimas que éstas sean, están haciendo un pacto lícito en unión de los empleadores.

Desde otro punto de vista el estado no interviene, porque no tiene motivo para hacerlo.

El estado liberal individualista, originado en la revolución francesa, llamado por ello, estado gendarme; únicamente interviene para restablecer un orden jurídico que se ha quebrantado.

Pero como en el caso que acabamos de analizar como lo es las jornadas excesivamente largas, no hay quebrantamiento en el orden jurídico; el estado lo que hace es cruzar los brazos, sin ninguna posibilidad de ayuda para los trabajadores.

Ante la impotencia del derecho los trabajadores se ven en la necesidad de emplear una ley, aunque extra legal, es la única apta, para remediar sus males la unión de la fuerza.

A raíz de estas experiencias, vividas por los trabajadores comienza una lucha por lograr sus reivindicaciones, los trabajadores no han de conocer la tregua, primero pierdan batallas, luego las ganan, para finalmente ganar la guerra.

De estos encuentros sangrientos, por conquistar mejores condiciones de trabajo, condiciones que hoy conocemos como núcleo del derecho de trabajo: salarios jornada, vacaciones y otras han de nacer las instituciones del derecho colectivo, coalición, sindicato, huelga y contratación colectiva por citar las más importantes que cumplen su cometido en distintas direcciones.

En un primer sentido garantizan el cumplimiento del derecho del trabajo como lo acabamos de denominar núcleo del derecho-

del trabajo, en un segundo mejoran cualitativamente, mejores salarios, jornadas más reducidas, mayor número de días de vacaciones y finalmente en un tercero, lo superan cualitativamente, mejores jornadas, el nacimiento de instituciones nuevas, aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, y otras más que fueron estableciéndose, en los propios contratos de trabajo para plasmarse posteriormente en la ley.

En México, el derecho de trabajo no se presenta sucesivamente, es decir, no tenemos una lucha para garantizar el cumplimiento primero, y la superación después, de las instituciones de derecho individual del trabajo.

Con algunos antecedentes legislativos muy pobres, - nuestro derecho del trabajo, nace con rango constitucional, - en la Carta Magna de 1917, abarcando al mismo tiempo las instituciones de derecho individual y derecho colectivo.

En cuanto al futuro, éste no se adivina, se razona. Por ello, viendo la evolución histórica del derecho del trabajo, es de esperarse mejores días en que todos los trabajadores tengan acceso a llevar una digna existencia.

La finalidad del derecho del trabajo es la seguridad social que, genéricamente hablando, se traduce en el derecho que tiene el hombre a trabajar, a que el trabajo sea permanente, a que dicho trabajo sea retribuido y de manera conveniente, y que en sus actividades laborales se respete su salud y el derecho a la vida.

Este desideratum queda enunciado en el art. 3 de la Ley Federal del Trabajo: "el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel econó-

[2] TRUJBA, ALBERTO. Ley Federal del Trabajo en Vigor. Art. 3º.

42a. Edición. Editorial Porrúa, México,, D.F. 1967.

mico decoroso para el trabajador y su familia. (3)

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o posición social".

En cuanto al derecho de trabajo, el enunciado de ley, no es de carácter general, pues lo limita, como sujetos obligados, a proporcionarlos según el Art. 156, a los patrones de trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan una actividad normal o permanente de la empresa.

ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO (1970)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se legisló y se reconoció el derecho a la prima de antigüedad en su artículo --- 162, y quinto transitorio.

Es por ello, que siguiendo con el tema, analizaré el Art. - 162 y quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 1980, en las que también veremos las modificaciones que se -- han hecho hasta hoy en día, a estos preceptos que contemplan la prima de antigüedad.

Ley Federal de Trabajo. Art. 162.-

Fue en el año de 1970 cuando se integró la prima de antigüedad y fue en los siguientes términos:

(3) Enciclopedia Larousse. Tomo IV. Pág. 279.

Art. 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes: (4)

- I .- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce -
días de salario por cada año de servicio prestado.
- II .- Para determinar el monto del salario se estará a lo dis-
puesto por los artículos 485 y 486.
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se
separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan --
cumplido 15 años de servicio por lo menos. Así mismo, se -
pagará a los separados de su empleo independientemente de
la justificación o injustificación del despido.
- IV .- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario
de los trabajadores se observarán las siguientes normas:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire, dentro del
término de un año no excede del diez por ciento 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, exceda 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 pago.
 - 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

(4) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo,
Tematizada y Sistematizada. Ed. TALLAS. Pág. 275

Podrá diferirse para el año siguiente, el pago de la que correspondan los restantes trabajadores.

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

Comentarios.-

El derecho de los trabajadores de percibir una prima de antigüedad contempla tres situaciones:

- 1.- Cuando los trabajadores se separan voluntariamente de su empleo.
- 2.- Cuando los trabajadores se separan de su empleo por causa justificada, y
- 3.- Cuando los trabajadores son separados por el patrón justificadamente.

ARTICULO QUINTO TRANSITORIO, COMPLEMENTO DEL ART. 162.-

Art. 5o.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Art. 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 .- A Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor dicha Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de sa-
lario.
- II .- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de -
veinte años, que se separen de su empleo dentro de los -
dos años siguientes a la fecha en que se refieren la ---
fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen -
VEINTICUATRO DIAS DE SALARIO.
- III .- Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se se-
paren voluntariamente de su empleo dentro de los tres --
años siguientes a la fecha a que se refieren las frac-
ciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen -
treinta y seis días de salario.
- IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fraccio-
nes anteriores, se estará a lo dispuesto en el Art. 162, y
- V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se
separen por causa justificada, dentro del año siguiente a
la fecha que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a -
que se les paguen doce días de salario.

Transcurrido el año, cualesquiera que sea la fecha de la
separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por-
los años que hubieren transcurrido, a partir que entre en vigor
esta Ley. [5]

COMENTARIOS:

Así como el artículo primero transitorio establece las fechas de vigencia de las primas por laborar - los domingos, la prima de vacaciones, aguinaldo; el artículo que se comenta, también señala las fechas en que entrarán en vigor, las primas de antigüedad - por separación voluntaria del trabajador, por separación justificada o despido.

FECHAS EN QUE ENTRARAN EN VIGOR LAS PRIMAS DE ANTIGUEDAD POR SEPARACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR, POR SEPARACION JUSTIFICADA O DESPIDO.

Por separación voluntaria del trabajador:

- a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados, los trabajadores de 10 a 20 años de antigüedad; siempre que tengan cuando menos quince años de servicios, después de los dos años siguientes a la vigencia de la ley, entrando en vigor este derecho a partir de: EL PRIMERO DE MAYO DE 1972, DE CONFORMIDAD CON LO PREVENIDO EN LAS FRACCIONES: II y IV del Art. -- que se comenta, debiéndose aplicar por mandato del transitorio, el Art. 162 de la ley.
- b) Los que tengan más de 20 años de servicios tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días de salario, por cada año de servicios prestados, después de los tres años siguientes a la fecha de vigencia de la ley, o sea, a partir del -- PRIMERO DE MAYO DE 1973, en atención a lo dispuesto por la -- fracción tercera y IV del transitorio que ordena estar a lo dispuesto por el Art. 162 de esta ley.

Por separación justificada o despido de los trabajadores.-

- a) Tendrán derecho a la prima de antigüedad de doce días por cada año de servicios prestados, cuando se separen justificadamente o por despido con causas o arbitrario, conforme con la fracción tercera del Art. 162. Sin embargo, la fracción cuarta del transitorio que se menciona, dispone que -- la antigüedad del trabajador, en el caso de que se trata, comienza a correr a partir de la fecha en que entre en vigor la ley, o sea EL PRIMERO DE MAYO DE 1970.

Evidentemente existe antinomia. Las fracciones I y -- III del Art. 162, establecen la prima de antigüedad por el

tiempo transcurrido desde que se obtuvo el empleo, en tanto que la fracción V del artículo quinto transitorio, computa la antigüedad a partir de la vigencia de la ley, o sea, desde el primero de mayo de 1970. Como se trata de dos disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad, deben aplicarse las fracciones I y III del Art. 162, que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del Art. 123 Constitucional y de lo dispuesto en el Art. 18 de la Ley.

- b).- Por otra parte, a la luz de la teoría social del Art. 123 Constitucional, también deben aplicarse sobre el transitorio que se comenta, las fracciones I y III del Art. 162 a partir del primero de mayo de 1970, A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPAREN CON CAUSA JUSTIFICADA, o arbitrariamente, porque la idea de antigüedad en el ART. 123 CONSTITUCIONAL, NO PUEDE SER OTRA QUE EL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE QUE SE OBTUVO EL TRABAJO, POR LO QUE ES SUPERFLUO HABLAR DE RETROACTIVIDAD EN SENTIDO POLITICO, FRENTE A LA TEORIA SOCIAL MENCIONADA. ASI MISMO, LA ANTIGÜEDAD EN SU CONCEPTION LABORAL; ES UNA GARANTIA SOCIAL MINIMA DE CARACTER REIVINDICATORIO, EN RELACION CON EL REGIMEN DE EXPLOTACION DEL HOMBRE, POR HOMBRE, QUE SE ORIGINO EN LA COLONIA V QUE AUN SUBSISTE EN NUESTROS DIAS.

La prima de antigüedad, consiguientemente substraer al trabajador de tal alineación, recuperando insignificadamente -- parte de la plusvalía con el importe de la prima de antigüedad, de doce días de salario por cada año de servicio prestado.

EN CUANTO A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1980, EXISTEN ALGUNAS REFORMAS:

En lo que se refiere al contenido del Art. 162 de la Ley, su texto es el mismo, sólo que se debe hacer la aclaración: que el Art. quinto transitorio de la Ley de 1970, en sus fracciones I, II y III, han dejado de aplicarse por haber transcurrido los términos que para tal efecto señala la Ley de 1970.

Para ejemplificar mejor las reformas, transcribiremos el multicitado artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo en vigor.

CONTENIDO DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO EN VIGOR

ART. 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 deduce días de salario por cada año de servicios.
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto por el Art. 485 y 486.
- III.- La prima de antigüedad se pagará los trabajadores -- que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos.
Así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo independiente 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). 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 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 se excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.
- V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el Art. 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 corresponde.

Ahora bien, ya que quedó escrito anteriormente las fracciones I, II y III del Art. 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, han dejado de aplicarse por haberse transcurrido los plazos que tal precepto fija.

En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente - quince años de antigüedad computados desde la fecha en que realmente empezó a prestar sus servicios a su patrón, tendrá dere-

cho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad, 12 días de salario por cada año de servicio cumplido. Cuando se separen voluntariamente de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación, etc. independientemente cualquier otra prestación -- que les corresponde a la ley y a su contrato.

En relación a la Ley Federal de 1970, con la de 1980, lo único novedoso que encontramos es lo referente al Art. 50. --- transitorio, mismo que ya quedó aclarado anteriormente y que se considera el avance en esta materia, gracias a las grandes luchas de trabajadores y sindicatos unidos en beneficio general.

DERECHO BOLIVIANO DEL TRABAJO

En el derecho boliviano también se contempla al antigüedad, como una circunstancia generadora de prestaciones, así como el pago de una compensación equitativa en el caso de despido injustificado, se haya garantizado por el Art. 13 de la Ley del Trabajo, El cual dispone, que cuando fuere retirado el empleado u obrero por causas ajenas a su voluntad, el patrono es tard obligado, independientemente a: un mes de salario por cada año de servicio prestado, continuamente y si los servicios no alcanzan un año, se pagará en forma proporcional al tiempo prestado.

Por otra parte, si el trabajador tuviera más de ocho años de servicios, percibirá la indemnización aunque se retire voluntariamente.

En la Ley reformativa del 23 de noviembre de 1944, se ha instituido el denominado Retiro Voluntario, el cual faculta al empleado u obrero a retirarse de la empresa en forma voluntaria, sin acudir causa alguna en los siguientes términos. (1)

Si el empleado tuviera más de 15 años de servicio y el -- obrero más de ocho, percibirá la indicada indemnización por derecho de antigüedad, aunque se retirase voluntariamente, Una -- ley posterior del 21 de diciembre de 1948 reglanto el retiro voluntario disponiendo que: el pago de la indemnización se hará -- en su totalidad, sin deducción del periodo de prueba de tres meses, desde la fecha de contratación, a partir del 24 de mayo -- de 1939 en que entró en vigencia la Ley del Trabajo, en firma -- del decreto de ley recibiendo sanción legislativa el 8 de diciembre de 1942.

(1) PEREZ POLON, ROBERTO. Derecho Boliviano del Trabajo, Tomo I.

Pág. 769.

Universidad Nac. Aut. de México. Dir. Gral. Pub.

CAPITULO II

DERECHO COMPARADO

INDEMNIZACIÓN DE ANTIGÜEDAD Y SU FUNDAMENTO.

Diversas teorías tratan de explicar su fundamento y entre las más importantes aparecen:

1.- La teoría del Crédito.

Es una modalidad de la teoría de más valla de la empresa. Sus sustentadores afirman para justificarla, que el empleado colaborando en la empresa, tornándola próspera, no adquiere un derecho de propiedad, más sí, un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento. Este crédito está en razón directa del tiempo y de la colaboración prestada, si es despedido injustamente, ejercita sus derechos y recibiendo el que es debido. Si abandona al empleo renuncia al aludido derecho.

2.- Teoría del resarcimiento del daño.

La indemnización compensa a la pérdida del empleo, y de las ventajas que resultan de la antigüedad en la empresa.

Esta teoría encuentra justificación sobre todo en ciertos ordenamientos jurídicos como en Francia, Bélgica, Alemania, en los cuales la indemnización es atribuida con fundamento en teoría del derecho.

3.- Teoría del riesgo profesional.

Los sustentadores de esta teoría aducen que al asumir la responsabilidad de la explotación de la empresa, el empleador obliga a soportar todos los riesgos inherentes a ella, entre los cuales se incluye, los derechos del personal que los empleados hayan sido admitidos por él o por su antecesor.

4.- Teoría del premio.

Según algunos autores como San Severiano Barassi, - ven en la indemnización un premio de fidelidad y de beneficencia. El pago de la indemnización presenta un carácter obligatorio para el empleador.

5.- Teoría del Salario Diferido. [2]

Ve en la indemnización un correspondiente suplemento al empleado despedido, le es atribuido un complemento de la retribución, cuyo pago le fué diferido para el momento de la rescisión del contrato, la causa del crédito indemnizatorio, será la realización de un trabajo, pasado que fué remunerado con cierto descuento salarial.

No se puede fundamentar enteramente la obligación de indemnización por antigüedad en una teoría aislada, contribuye; en su esencia un resarcimiento del daño, cual sea la pérdida-injustificada del empleo, poco importando para ello, que la indemnización esté previamente tarifada. No son externas en su fundamento, también consideraciones de orden práctico, tales como el carácter asistencial, la responsabilidad objetiva de quien asume los riesgos de la actividad económica, la recompensa por la larga prestación del servicio a una misma empresa o establecimiento.

Más, la naturaleza jurídica de un instituto cualquiera - ha de ser definido por el objetivo fundamental del mismo, y en este caso particular se define por su nombre particular: indemnización.

[2] GÓMEZ BERNHUEZ, GÖTTSCHALK. Derecho del Trabajo. Pág. 521
Tomo I, Universidad Federal de Bahía del Salvador.

Por el sistema de la ley que creó el fondo de garantía, la indemnización que venían a recibir ciertos empleados-optantes no deja de tener un carácter resarcitorio atribuida como es la responsabilidad del cálculo para las indemnizaciones se hace, según el artículo 19 de la ley, tomando en cuenta el término medio de sueldos y salarios de los tres últimos meses.

En consecuencia, según el sistema legal y su contexto es indudable que tanto el empleador como el obrero o empleado; al concertar el contrato de trabajo tienen en vista un común beneficio, que les reportará la relación laboral, en su continuidad y duración por el mayor tiempo posible.

Así la ley persigue, también garantizar, la estabilidad del trabajador en su ocupación o empleo, al tenor del Art. 157 Constitucional, restringiendo al mínimo las causales de disolución del vínculo; ya que desde el punto de vista de la producción, interesa a la colectividad.

INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD EN PERU

La ley peruana establece que las indemnizaciones a los empleados se computarán sobre la base de sueldo y otra cantidad - que por cualquier concepto, perciba de modo permanente y fijo: salvo que tengan aplicación a determinado gasto y no sean de libre disposición del empleado, exceptuándose de estas últimas, - las que se refieren a gastos de alimentación, que si se acumulan al sueldo cuando se perciban de modo permanente y fijo.

Las comisiones o porcentajes se computan en la indemnización, de igual forma en las gratificaciones. Si han sido percibidas por más de dos años y tienen carácter fijo y permanente se les computa en las indemnizaciones.

Plazo perentorio para el pago de la indemnización.-

Al retirarse el trabajador, o al ser despedido, debe abonarse la indemnización por tiempo de servicios, las remuneraciones devengadas y las vacaciones dentro de 48 horas siguientes a la cesación de la relación empleatícia. El monto de estos derechos será recaudado por el Banco de la Nación si el trabajador no puede apersonarse a recibirlos.

Pago de la indemnización por sumas parciales.

El empleador puede pagar las indemnizaciones por pagos parciales, quincenal o mensualmente siempre y cuando la situación económica del empleador no lo permita.

La indemnización por tiempo de servicios se transmite por herencia. Al fallecer el servidor, pasa la indemnización a sus herederos o a quien económicamente dependían de él.

El pago de las indemnizaciones goza de tercera preferencia.

rencial de pago: La indemnización goza de preferencia cuando sobreviene la quiebra, es decir, las deudas en favor del trabajador gozan de la primera preferencia.

Concepto:

La indemnización por tiempo de servicios integra el Instituto de disolución del contrato de trabajo. En general, la disolución del contrato de trabajo va acompañada del pago de cierta suma de dinero, por parte del empleador al servidor. A esta obligación se le conoce con diferentes expresiones siendo las más usuales las siguientes: compensación, indemnización por tiempo de servicios, indemnización de despido, indemnización de licenciamiento, indemnización por cesantía.

Preferimos compensación o indemnización por tiempo de servicios, porque estimamos que el factor determinante de la obligación es el tiempo de servicios prestados; el despido, el licenciamiento o la cesantía obran solamente como causas inmediatas que perfeccionan el derecho al cobro correspondiente.

Para la legislación peruana, el pago de dicha compensación o indemnización constituye remuneración.

El pago que hace el empleador principal a sus empleados en caso de despedida, en el concepto legal, es una remuneración que el principal hace al trabajo del empleado, sea por el empeño, por el tiempo de servicio indeterminado o a plazo fijo y conste o no de instrumento público. En estos casos el último sueldo es el que sirve como base para el cómputo.

A la vez, se consideran como simples adelantos a cuenta de las indemnizaciones por tiempo de servicios, las liquidaciones efectuadas con anterioridad.

Casos en que se pierden las indemnizaciones por tiempo de servicios en el Perú.

Se pierden estos derechos en los casos de gozar participación de utilidades en no menos del 5% de la renta neta, señalada directamente por escritura pública, por retiro sin el aviso de los 30 días y por incurrir en falta grave. (3)

Prescripción.-

Disponc que prescriben a los tres años las acciones para el pago de los derechos sociales, ya sean salarios, indemnizaciones por tiempo de servicios, remuneraciones vacacionales, - etc.

En los casos de nulidad la ley peruana carece de normas precisas para este respecto.

La Indemnización de Antigüedad en Uruguay.-

La indemnización en el régimen general de esta legislación se calcula en función de la antigüedad, tomando como base la remuneración total correspondiente a un mes de trabajo o el importe de 25 jornales que es el equivalente legal.

De acuerdo a las leyes del Perú, se entiende por remuneración total: la remuneración total no es solamente las sumas de dinero, sino también, el equivalente en numerario de las -- prestaciones remuneratorias en especies, susceptibles de evaluación en dinero. El cómputo de antigüedad se hace partiendo del día del despido hacia atrás.

Pero, en el caso de los jornaleros, sólo se computan como unidades de año aquellas en que se haya trabajado un mínimo de doscientas cuarenta jornadas. (4)

Pérdida del Derecho a la Indemnización por antigüedad.

La única causal de pérdida al derecho indemnizatorio es la mala conducta del trabajador. Y que es aquella que pone en crisis la relación de trabajo por culpa del trabajador.

[4] BARBAGELATA, HUGO. Derecho del Trabajo de Uruguay. Pág. 472, 473, 474. Editorial Trillas. Edición 1a. Homenaje al Dr. Cabanellas

Indemnización de Antigüedad en Guatemala

La indemnización por tiempo de servicios, consiste en un mes de salario por cada año de servicio prestado, no importando su antigüedad, resultando ser una de las más generosas, en el Derecho Comparado Laboral. Y si los servicios no alcanzan el año de antigüedad, se pagará en forma proporcional. Su importe se calcula tomando como base el promedio de los salarios de toda clase, devengados por el trabajador durante los seis meses anteriores al despido o durante el tiempo trabajado si no llegara al término la indemnización. No puede ser objeto de venta, no podrá ser embargada salvo para obligaciones de pagar alimentos. (5)

(5) LOPEZ LARRAVE, MARIO. Derecho del Trabajo Guatemalteco. Págs. 886, 877, 888. Tomo I. Editado por la UNAM. Dir. Graf. Pub. 1974.

C A P I T U L O I I I

**ESTUDIO DOCTRINARIO Y LEGISLATIVO DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD**

ESTUDIO DOCTRINARIO Y LEGISLATIVO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

1.- Los derechos de antigüedad de preferencia y de ascenso.

El derecho de antigüedad de los trabajadores.

La ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo, impulsó a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad, y en ocasión del trabajador ferrocarrilero ordenó que:

"Cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo necesario para su jubilación, no se lea separado de su trabajo sino por causa especialmente grave".

Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue -- una conquista del movimiento obrero, en la contratación colectiva, tiempo antes que la legislación lo reconociera expresamente.

Ahl se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos -- consagrados en la constitución y en la ley.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres -- que entregan su energía y trabajo a una empresa, para servir a --

través de ella a la economía nacional, y al bienestar del pueblo. Captó, entonces, la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores y decidió consignarlos en el artículo 158 de la Ley Federal.

Este mismo artículo 158 contiene el procedimiento, para la determinación de la antigüedad de cada trabajador.

- a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores, del patrono debe formar el cuadro general de antigüedades.
- b) El cuadro de antigüedades, puede formarse en cada establecimiento, o en la empresa como unidad total.
La ley abrió las dos posibilidades a fin de que los -- sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso.
- c) El cuadro debe dividirse por categorías, según profesiones u oficios.
- d) Formando el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación.
- e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir a su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Fundamento General. -

La prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo.

Esta misma idea sirvió de base a la comisión para redactar la exposición de motivos, misma que quedó transcrita en este trabajo.

2.- EL MONTO DE LA PRIMA.-

La prestación nueva consiste en: una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse el día en que el trabajador quede separado del trabajo o en el que fallece, por lo tanto, si su antigüedad es de veintidós años, la prima ascenderá a salario de doscientos cuarenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas. (1)

Sin embargo, la ley, de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un SALARIO TOPE; pero en lugar de señalar un tope invariable, según lo hizo la ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció una variable consistente en: EL DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO.

En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, o sea, del salario mínimo, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor se reducirá a aquella en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo la prima crecerá en la misma proporción.

Lo manifestado en el párrafo precedente ha sido confirmado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS.-

La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario el que se cubre como contraprestación del servicio prestado. Y en cambio, la prima se cubre en razón al tiempo de ----

(1) DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, México. 1981

duración de la relación laboral, mientras ésta persista y en razón al tiempo de duración de la relación laboral, mientras ésta persista y en razón a ello, no son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación siendo la fracción II del Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones.

A su vez, la fracción II del Art. 162 mencionado, incorpora a la institución de la prima de antigüedad, lo dispuesto por el Art. 486 de la propia ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo de salario percibido, el doble de salario mínimo vigente cuando el salario del trabajador es mayor del doble; disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado A del Art. 123 de la Constitución Política que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el Derecho del Trabajo se objetiva cuando a su vez, se cumplimentan los presupuestos de la norma, luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa su cuantificación.

Amparo Directo 5368/81 Salvador Correa Rodríguez - 8 de Febrero de 1982. Unanímidad de 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedente:

Amparo Directo 1425/78 Socorro Crespo Mora y otra. 2 - de Agosto de 1979. Unanímidad de 4 votos - Ponentes Julio Sánchez Vargas, Secretario: Jorge Landa.

Sostienen la misma tesis:

Amparo Directo 5353/78 Socorro Crespo Mora y otra. 2 de Agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente Julio Sánchez-Vargas, Secretario José Landa.

Amparo Directo 6079/78 María Vega y otra, 5 de Septiembre de 1979, 5 votos, Ponente: Alfonso López Aparicio, Secretario: Carlos Villaseca R.

Salario Mínimo.-

El Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones, - por concepto de indemnizaciones por riesgo de trabajo y por -- prima de antigüedad: EL DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO DE LA ZONA - ECONOMICA CORRESPONDIENTE, NO CIRCUNSCRIBE ESTE CONCEPTO AL - DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL, DE AHI QUE SI SE DEMUESTRA QUE UN TRABAJADOR DESEMPEÑA UN PUESTO DE LOS LLAMADOS O CONSIDERADOS POR LA RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, COMO SUJETO DE APLICACION DE UN SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. Tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto, respecto del cual se asigna salario mínimo profesional.

Amparo Directo 4708/77 INSS. 19 de enero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario: Adolfo Aragón Héndia. Amparo Directo 4963/77 INSS 23 de Enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo Directo 6648/77 María del Carmen Banderas Ulberri. 23 de Agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: -- Juan Moisés Calleja García. Secretario: Silvia Pichardo de -- Quintana.

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL

Es importante determinar si la prima de antigüedad se debe otorgar cuando ha terminado la relación de trabajo entre las partes.

La anterior consideración la hago, puesto que, estudiando el artículo 162 encontramos que la prima de antigüedad se otorga en tres casos: a).- Renuncia del trabajador. b).- Muerte del trabajador. c).- Rescisión de la relación laboral (llevada a cabo por el patrón o por el trabajador). Y no se refiere a dicho precepto a los casos de terminación de la relación laboral.

Sin embargo, específicamente la Ley señala, en el caso de terminación de la relación colectiva de trabajo que se cubra -- tal prestación, pero hay otros casos en los cuales no se establece. Por ello es conveniente hacer mención a todos los casos de terminación que prevé la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo distingue entre la rescisión de la relación laboral y la terminación de la relación laboral. En materia de trabajo la rescisión de la relación laboral, del contrato de trabajo, se puede llevar a cabo en forma unilateral; es decir, que tanto el patrón como el trabajador por su cuenta, podrán rescindir la relación laboral sin recurrir a la anuencia de la otra parte, ni la autorización de la autoridad de trabajo, no se requiere la sanción previa de la autoridad del trabajo.

En materia civil, por ejemplo, se demanda la rescisión de un contrato de arrendamiento o de compra venta, en cambio, en materia laboral injustificadamente por el patrón, o por la rescisión que hizo el trabajador por causa imputable al patrón.

En cambio, en la terminación de las relaciones de trabajo, - salvo el caso de la fracción I del artículo 53, se debe a causas ajenas a la voluntad de las partes.

El artículo 434 señala las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo que a continuación señalamos:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incostabilidad notoria y la manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38, y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El artículo 436 establece que salvo los casos previstos en la fracción IV del artículo 434, que se refiere a los contratos celebrados conforme al artículo 38 de la Ley para Explotación de Minas que carezcan de minerales o para la Restauración de Minas Abandonadas o Paralizadas, que independientemente de la indemnización correspondiente se pague la prima de antigüedad.

El artículo 53 señala las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo que a continuación se señalan:

- I .- El mutuo consentimiento de las partes.
- II .- La muerte del trabajador.
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

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

V . Los casos a que se refiere el artículo 434

La fracción I del artículo anterior se está refiriendo al mutuo consentimiento de las partes y en ninguna forma se establece que le corresponda al trabajador la prima de antigüedad. Sin embargo, se puede entender que se trata de una renuncia al trabajo y el patrón está de acuerdo en tal renuncia, evitando el trabajador incurrir en responsabilidad civil si no da aviso --- oportunamente al patrón, de que pretende separarse de la empresa.

Se opta por dar por terminada la relación de trabajo otorgándose el consentimiento ambas partes y celebrando un convenio, y generalmente en estos casos, se cubre la prima de antigüedad, ya que el trabajador preferiría no celebrar el convenio si no se cubre esa prestación. Hds aún, en caso de un juicio, supuesto que se hubiere celebrado un convenio mediante el cual de mutuo acuerdo las partes dan por terminada la relación laboral y no se hubiere pagado la prima de antigüedad, la autoridad de trabajo condenarla a su pago si ésta es reclamada, por razones de equidad y similitud con la renuncia. Por lo tanto considero que, aunque expresamente la Ley no contempla este caso, la prima de antigüedad debe pagarse por el patrón, siempre que el trabajador tuviere 15 años de servicios.

La fracción II contempla el caso de muerte y nos remitimos a la fracción V del artículo 162 que claramente consigna la obligación patronal del pago de la prima; y no es necesario que se hubiere previamente establecido por el legislador.

Respecto al contenido de la fracción III relativa a la termi-

nación de la obra o vencimiento de la terminación o inversión - del capital, es lógico que se trata de trabajadores por tiempo determinado, que no tienen el carácter de planta y que por lo tanto, no les corresponde el pago de la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores de planta, consecuentemente quedan excluidos los trabajadores que no lo sean y en el caso concreto a los trabajadores cuya relación laboral es por tiempo fijo o - por obra determinada.

La fracción V del artículo 53 que se comenta nos remite al artículo 434 que sí establece expresamente la obligación del pago. Sólo nos queda estudiar el caso de la fracción IV del artículo 53 que establece como causa de terminación de las relaciones de trabajo, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del - trabajo.

El artículo 54 prescribe:

"En el caso de la fracción IV del artículo anterior, 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, independiente mente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes".

Aquí se plantea un problema de interpretación en cuanto que el contenido de tal precepto ya se encontraba previsto en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

Al efecto, el artículo 126 en sus fracciones IX y XII, según do párrafo de la Ley anterior, estableció una indemnización a -

favor del trabajador consistente en el importe de un mes de sueldo y 10 días más por cada año de servicios. El texto en cuestión es el siguiente: "el contrato de trabajo terminará:..
 ... IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa".

La fracción XII en su párrafo segundo y en lo conducente establece: "en el caso de la fracción IX el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salarios y 10 días por cada año de servicios..."

Aquí se habla de una indemnización a cargo del patrón y en el artículo 54 no se menciona.

Se trata de una indemnización derivada del estado de inhabilidad del trabajador o de su estado de invalidez proveniente de un accidente o enfermedad que no fuere de trabajo.

En cambio, la prima de antigüedad se otorga en razón de la permanencia del trabajador en la empresa, de la fidelidad a ella, de que al salir de ahí, el trabajador difícilmente encontrará un trabajo igual, o mejor remunerado, debido a su edad o a su estado físico; o en fin, como una compensación a los esfuerzos dejados en la empresa por los años de servicios.

Encontramos otras diferencias:

En el artículo 54 se establece un mes de sueldo y 12 días por cada año de servicios y en la ley anterior se señala un mes de sueldo y sólo 10 días de sueldo por cada año de servicios.

Estando vigente la Ley de 1931 la Suprema Corte de Justicia de la Nación pronunció ejecutoria en el sentido de que cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social pensionara a un trabajador -

por invalidez, no procedía el pago de la indemnización señalada en el artículo 126, ya que existiría doble pago sobre un mismo caso, que era la invalidez del trabajador.

Conforme al artículo 54, el pago del mes de sueldo y los doce días por cada año de servicios se cubren independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes. (1)

Finalmente el artículo 54 nos remite al artículo 162 para efectos del pago de esta prestación al decir ".... 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..."

Esta remisión tiene por objeto, por un lado, que se pague la prestación con el sueldo tope a que se refieren los artículos 485 y 486, y por otro suplir la indemnización por pago de prima de antigüedad.

En la Ley anterior se establecía este pago por concepto de indemnización y en la Ley actual, se hace como pago de una prestación. En ambos casos se da en razón de la permanencia del trabajador en la empresa y de su inhabilidad para laborar.

En este pago se hace independientemente de la prestación que obtenga el trabajador del Seguro Social como pensión de invalidez o vejez, independientemente también de cualquier otra prestación que se establezca en el contrato colectivo de trabajo.

Por lo tanto, el artículo 54 no establece que se paguen 12 días de sueldo por año de servicios por la incapacidad del trabajador y que, además se paguen otros 12 días de sueldo por concepto de Prima de Antigüedad; no establece el pago de 24 días de sueldo por año de servicios, sino que al señalar: "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162..." nos da a entender que en-

(1) LEY FEDERAL DEL TRABAJO: "Editores Mexicanos Unidos" 1937, México.

estos casos se cubra el mes de sueldo más la prima de antigüedad, [2].

[2] GUEVARA RUBIO , JORGE. Primer Premio de Derecho Laboral
"Genl. Manuel M. Díguez". Gobierno del Estado de Jalisco.
Pág. 95, 96, 97, y 98.

C A P I T U L O V

FORMA EN QUE DEBE PAGARSE LA PRIMA DE ANTI-
GÜEDAD SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
VIGOR Y SALARIO TOPE.

FORMA EN QUE DEBE PAGARSE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR

La prima de antigüedad deberá pagarse según lo estipulado en los Arts. 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, - y que a la letra dice:

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

Art. 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que recibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, se considera esta cantidad como salario mínimo.

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 esa cantidad como salario mínimo.

COMENTARIO (Turba Urbina). LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Tal como está redactado el artículo que se comenta no tiene más objeto que ocultar su inconstitucionalidad estableciendo salarios máximos, el doble del salario mínimo; a manera de topes para tomarlos como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo contrariando así el espíritu y los textos del Art. 123 de la Carta Magna

que constituyen garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores.

El Art. 484 contiene la regla general de que para determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, se tomará como base el salario diario que percibe el trabajador, pero la disposición que se comenta consigna excepciones que hacen nulatiorio la regla general.

Conforme al artículo 123 y a su justicia social, lo equitativo debe ser en todo caso que la base que se tome para calcular la indemnización, sea el salario diario que percibe el trabajador sin la complicada mecánica del precepto, que tan sólo trata de cubrir su inconstitucionalidad.

Por mayoría de razón es aplicable esta teoría a los salarios correspondientes a la PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Ahora mencionaremos algunos aspectos importantes que señala la legislación laboral y que se relacionan con la prima de antigüedad.

Art. 90.- Salario Mínimo. - Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en la fornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

(En México existen 111 zonas económicas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales, teniéndose en cuenta las condiciones particulares de cada región).

11)

11) CAVAZOS, BALTAZAR. Las 500 preguntas más usuales sobre conceptos de prima de antigüedad de diversos autores. Temas laborales. Pág. 94. Editorial Trillas, México.

Para Baltazar Cavazos y Néstor De Buen Lozano, la prima de antigüedad constituye un salario retenido diferido, es decir, que el patrón está haciendo una reserva para cubrir al trabajador - por su esfuerzo y se la entrega a éste cuando queda fuera de la empresa.

Cabe aclarar que no se puede equiparar a la utilidad que el trabajador tiene derecho, puesto que esta prestación se da en razón diferente a la del beneficio de utilidades que se genera por la participación conjunta de todos los trabajadores de la empresa y que en cambio la prima de antigüedad se otorga en razón de la persona y su antigüedad.

Para el Lic. Francisco Ramírez Foiseca la prima de antigüedad es prestación que se deriva del solo hecho del trabajo; por lo que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo. Es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa justa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales, suma de dinero que ya va incrementándose conforme va aumentando el número de años de servicios prestados. Constituye una ayuda económica al trabajador con reconocimiento de su antigüedad y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.

Es una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo. La multiplicada prima debe de pagarse independientemente de que prospere o no otras acciones intentadas por el trabajador.

Para Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo Vol. I pág. 410 dice en esta obra que la estabilidad en trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o - se volverían precarios por lo menos.

Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas, fuerza destinada a complementar la transformación de la empresa ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos, que constituye una limitación mas al viejo poder soberano del empresario, y por otra su función es servir de sostén a esos - derechos, como en las vacaciones o en los reajustes y a los -- que analizaremos en los apartados posteriores. (2)

ART. 501. DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.-

ART. 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en caso de muerte:

- I :- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más y los hijos menores de diez y seis años y los mayores de edad, si tienen una incapacidad de 50% o más.
- II - Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- III.- A falta de cónyuge superstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la perso

(2) Nuevo Derecho del Trabajo. Vol. I. pág. 410.
Editorial Porrúa. Mario de la Cueva, 1987. México.

na con que dice quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

- IV.- A falta de cónyuge subsisten, hijos y ascendientes, las personas que dependan económicamente del trabajador con cuarenta y cinco años de edad, o con la persona que reúnan los requisitos señalados en la fracción anterior en la proporción en que cada uno dependa de él.
- V.- A falta de personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

¿QUIEN ES UN TRABAJADOR DE PLANTA?

El trabajador permanente o de planta, es aquel que se encuentra vinculado por una relación jurídica que lleva en sí la marca de la continuidad. El trabajador tomando, no transitoriamente, sino que ha llegado a ser un elemento normal del organismo de la empresa o establecimiento, presuponiendo en todo momento que se trata de una empresa de trabajo continuo, además, que dicha normalidad sea el reflejo del reglamento orgánico de la empresa, en cuanto el trabajador ocupe un puesto o desarrolle una actividad prevista en un escalafón, circunstancia que hace que la relación jurídica tenga en sí misma la posibilidad de continuación indefinida al menos mientras no se concluya el programa de la empresa. [3]

En nuestro derecho positivo del trabajo, la permanencia -- resulta del contexto de los Artículos 20 y 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se expresan las dos formas de --

[3] TRUJEDA, ALBERTO Y JORGE. Ley Federal del Trabajo, Pág. 212. 42a. Edición. Edit. Porrúa. México, D.F., 1987

vincularse jurídicamente, por el contrato y por la relación de trabajo, una expresa y otra presuncional.

ART. 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinada a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (4)

Y para dejar un poco más claro el término de permanencia, exponemos la opinión de Ludovico Barassi en su Tratado del -- Trabajo Tomo II, págs, 226 y siguientes. "Es el vínculo que resulta de la relación de trabajo y no de la prestación misma de una determinada actitud y que por estar estrechamente ligada a la continuidad se le llega a confundir con ésta; sin embargo, - sigue diciendo Barassi, que de la continuidad es de donde se deriva en sentido positivo la figura jurídica de la permanencia y de la cual la estabilidad es un modo de ser y en sentido negativo es donde se deriva el trabajo transitorio. (5).

Las plantas en una empresa se determinan por la necesidad - lógica de trabajo en la empresa de un mínimo determinado de personas con las que normalmente funciona.

Los elementos indispensables son:

-
- (4) RAMOS EUSEBIO. Derecho Sindical Mexicano, Edit. ECASA, Pág. 210.
- (5) BARASSI, Tratado del Trabajo. Tomo II. Pág. 226.
Editores Libreros.

Que la función sea necesaria al objeto y fin de la empresa, y que tenga el carácter de permanente en la misma, puesto que si no es necesario no se va a contratar a un trabajador de planta, y si la función no es permanente se contratará a un trabajador en forma temporal. (6)

(6) BOLETIN EMPRESARIAL. Organo Informativo del Centro Patronal de Jalisco. 3 de abril de 1972. Artículo: "El Trabajo de -- planta."

**PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD**

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, PREVISTA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Las prestaciones consignadas en los contratos colectivos de trabajo, en cuanto son superiores a las establecidas por la ley, tienen como origen la autonomía de la voluntad. Pero, en cuanto estas prestaciones son recogidas por la legislación positiva, dejan de ser fuente del derecho para convertirse en el derecho mismo.

En este momento, independientemente de su origen, su cumplimiento es forzoso sin que puedan ser objeto de transacción o renuncia. En este orden de ideas, la prima de antigüedad, cualquiera que haya sido el nombre con que se le haya conocido en los contratos colectivos, antes de que entrara en vigor la ley vigente, nacido en ejercicio de la libertad de pacto, se convirtió en una institución obligatoria a partir del primero de mayo de 1970.

No hay que confundir sin embargo, la institución con las condiciones en que ésta se encuentre pactada. La institución en cuanto a tal, es la que pasó a formar parte de la legislación, respecto de las condiciones pactadas pasan a formar parte de la ley en la medida y límite en que coincidan con ella, las que se basen el mínimo continúan viviendo bajo el régimen de las obligaciones nacidas al amparo de la autonomía de la voluntad.

Aplicando estas ideas a la prima de antigüedad, debemos concluir que su cumplimiento en los términos de la ley es obligatorio para los patrones, e irrenunciable por parte de los trabajadores, pero que su cumplimiento en cuanto sean superiores a la ley, siendo obligatorio lo es en la forma y en términos en que las partes lo quisieron y pueden además, ser objeto de transacción y renuncia.

Con las ideas anteriores, como premisa, pasemos ahora a estudiar la forma en que debe pagarse la prima de antigüedad en las empresas en que sus contratos colectivos estaba prevista la institución desde antes de que formara parte de la Ley.

En un proceso de interpretación literal, más que de raciocinio, la respuesta la encontramos en el Art. tercero -- transitorio.

La prima debe pagarse conforme a la ley cuando los contratos establezcan condiciones inferiores a las legales. El pago debe hacerse conforme al contrato en caso contrario.

Sin embargo, lo que parece tan sencillo se complica en la práctica con vista a un contrato colectivo del trabajo determinado. Por lo tanto, señalaremos algún ejemplo que nos ilustre.

En muchos contratos colectivos, particularmente de la industria Siderúrgica, se encuentra prevista la prima de antigüedad en caso de muerte, de reajustes de personal por implantación de personal, por implantación de maquinaria o nuevos métodos de trabajo y por renuncia o retiro voluntario.

No vale la pena analizar la institución en torno a -- los dos primeros supuestos porque en ambos sin lugar a dudas, -- lo previsto en los contratos es muy superior a la Ley.

Lo interesante o necesario es hacer el análisis, en función del retiro voluntario, en donde puede presentarse a -- confusiones la redacción de los contratos o mejor, la forma en que quedó establecida la obligación.

En este punto los contratos señalan que se concederá en el año a los 14 trabajadores que primero lo soliciten, se --

se concederá si los solicitantes tienen una antigüedad mínima de 19 años al servicio de la empresa, se pagará con base al salario tabulado del trabajador en el momento de hacerse el pago. Se pagará a razón de 30 días de salario por años de servicio prestados, y se pagará desde la fecha del ingreso - del trabajador.

Una interpretación simplista del Art. tercero transitorio, nos llevaría a separar en dos grupos las anteriores bases.

En el primero incluiríamos las bases supuestamente inferiores a la ley, y en el segundo las superiores.

Así tendríamos como inferiores el número de 14 casos en lugar del diez por ciento de la ley, dando por cierto, claro está, que en la industria Siderológica del país, 14 trabajadores representan mucho menos que el 10% total; y la antigüedad requerida de 19 años siendo que la ley exige una antigüedad de 15 años.

Como superiores a la ley tendríamos: el salario real tabulado eliminando el tope legal del doble del mínimo. Pagar 30 días de salario en lugar de 12 por año de servicios prestados y pagar a partir de la fecha de ingreso; dado que la ley aunque se diga lo contrario, debe aplicarse a partir del primero de mayo de 1970.

El ejemplo propuesto, ajustando a la ley las bases inferiores y respetando las superiores, tendríamos que cumplir con la obligación de pagar el retiro voluntario concediéndolo a un 10% del total de los trabajadores, aceptando una antigüedad de 15 años en los solicitantes pagando 30 días de salario por año de servicios calculados con el salario base del trabajador y pagando desde la fecha de ingreso.

PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

El artículo 162 en su fracción I establece que la prima - de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y sin embargo, nada dice sobre pago proporcional cuando sean fracciones de años. Algunos comentaristas manifiestan que no cabe cubrir proporcionalmente la prima de antigüedad y que solamente se paga por años cumplidos.

El trabajador no labora todo el año a virtud de:

- a).- Sufrió un riesgo de trabajo
- b).- Estuvo incapacitado por una enfermedad o accidente que no constituyen riesgo de trabajo.
- c).- 84 días de suspensión por maternidad.
- d).- Permiso sin goce de sueldo por 6 meses.
- e).- Por encontrarse prestando servicio militar obligatorio.
- f).- Por ocupar un puesto de elección popular.
- g).- No laboró debido a vacaciones, días de descanso obligatorios y séptimos días, castigos sindicales o castigos por parte - de la empresa.

Ciertamente la ley no habla de pago proporcional y se señala en cambio años de servicio; pero si examinamos otras instituciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, encontramos que la Ley dispone se pague proporcionalmente al tiempo trabajado.

Así tenemos el caso de vacaciones en su artículo 79, párrafo segundo que dice: si la relación de trabajo termina antes de - que se termine el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado.

El párrafo segundo del artículo 87 sobre aguinaldo también - establece el pago proporcional. "Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a -

que se les pague la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuera este".

Sin embargo, al referirse la Ley a la prima de antigüedad no da a entender que pueda considerarse su pago proporcional; y cuando estimo el legislador que el pago de algunas prestaciones debe ser proporcional así lo establece, como ya lo vemos en el caso de vacaciones y aguinaldo. Aquí cabe comentar que en la Ley Federal del Trabajo anterior, las vacaciones se pagaban por años de servicios cumplidos y no por fracciones de tiempo.

Al efecto, los séptimos días no se laboran y sin embargo se paga sueldo, a virtud de que se trabajaron 6 días, al igual podemos decir de los días de descanso obligatorio, en los cuales no se labora y sin embargo se paga sueldo.

Es lógico que tales días daban computarse como días laborados para efecto de que se denomina años de servicio.

Si se trata de vacaciones, en los que el trabajador también recibe sueldo, también debemos considerar tales lapsos como laborados para efecto de la prima de antigüedad.

Si se trata de riesgos de trabajo y ausencia por maternidad, la Ley al hablar de reparto de utilidades, los equipara como -- efectivos de trabajo y el mismo criterio se adopta para efecto de pago de vacaciones. Siendo congruentes con tales criterios, se podría aplicar el mismo para efecto del pago de la prima de antigüedad; pues en tales lapsos la empresa está obligada a pagar salario al trabajador y no importa que se reciba a guisa de subsidio a través del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En cambio no debemos tomar en cuenta los lapsos en los cuales no se laboró cuando se trata de permisos sin goce de sueldo, incapacidad proveniente de un accidente o enfermedad que no cons-

tituya un riesgo de trabajo; tiempo en el cual el trabajador - ocupa un puesto de elección popular, así como los lapsos de castigos y suspensiones motivadas por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, arresto del trabajador y castigos sindicales.

Por disposición de la Ley y con base en el artículo 42 fracción V en relación al artículo 44 de la Ley Laboral, cuando los trabajadores sean llamados para alistarse al servicio en la Guardia Nacional de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31, Fracción III de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Por lo tanto, aquí si debemos tomar en cuenta tales lapsos para efectos del pago de la prima de antigüedad.

El criterio que sostengo de que ciertos periodos de suspensión se deben tomar en cuenta y de que la prima de antigüedad debe pagarse proporcional, no obstante los criterios arriba expuestos, lo hago en razón de que la antigüedad se acrecienta con los días laborados, con los meses de servicios y el criterio de la Corte y los Colegiados ha venido cambiando en el sentido de que se tomen en cuenta tales lapsos y se pague la prima de antigüedad proporcional al tiempo trabajado.

Al efecto transcribo dos ejecutorias que confirman lo anterior.

Prima de Antigüedad. Pago del Cómputo del Tiempo efectivo de Servicios. De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la antigüedad no se integra con los días efectivamente laborados por el trabajador, ya que en la fracción I del inciso dispositivo se cuantifica el pago de esta prestación en doce días de salario por cada año de servicios, y en atención a que el tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, porque en éste se computan exclusivamente los días materialmente trabajados por el trabajador y en aquél se incluyen -

además los días festivos; las incapacidades por enfermedades o riesgos de trabajo, los días comprendidos en los períodos vacacionales, los de descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra materialmente a disposición del patrón aún cuando no trabaje, en este concepto de tiempo -- efectivo de servicios al que debe tomarse en consideración para el pago de la prima de antigüedad, por ser el que más concuerda con el texto del Invocado artículo 162 y con el espíritu de justicia social que motivó al legislador a crear esta prestación y que se confirma en el artículo 17 del propio Código Laboral, extrayéndolo del artículo 123 de la Ley Fundamental del --- país.

Amparo directo 369/76. Ingenio Tala, S.A. 5 de Julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. - Secretario Moisés Duarte Aguilón. Boletín S.J.P., Núm. 31 P. 61 (Cuarta Sala).

Prima de Antigüedad, Pago Proporcional de 1a. Como la Ley Federal de Trabajo en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe -- proporcional correspondiente a ese lapso.

Amparo Directo 6504/75.- Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de Julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Véase:

Amparo 714/74 Creaciones Textiles, S.A., 15 de Julio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mandragón Guerra.- Boletín S.J.P. Núm. 31 P. 6a. (Cuarta Sala).

MUERTE DEL TRABAJADOR

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE
MUERTE DEL TRABAJADOR

La fracción V del artículo 162 establece que en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, - la prima que le corresponde se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, en la fracción VI establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. De la lectura de la fracción V del artículo a estudio, se debe concluir que, en caso de muerte, no es necesario que el trabajador hubiera cumplido quince años de antigüedad, pues claramente se determina en la frase: -- "Cualquiera que sea su antigüedad", y que para generar el derecho de la prima de antigüedad por muerte no se requiere un determinado número de años de servicios.

El Licenciado Trueba Urbina opina que aquí se confirma que en materia social pueden llegar a ser retroactivas las leyes, sin que esto sea violatorio de la constitución.

Pero esta afirmación nace de la interpretación que le da, en el sentido de que se debe pagar la prima por todo el tiempo que hubiere laborado el trabajador, interpretación basada en la frase: "Cualquiera que sea su antigüedad".

El criterio anterior, lo consideramos anti-jurídico, - pues sostiene que debe pagarse toda la antigüedad no obstante que se aplique retroactivamente la ley. En este caso, cabe remitirnos a lo ya expuesto al estudiar el punto de la retroactividad cuando nos referimos a la renuncia del trabajador.

El artículo 501 de la Ley Laboral establece como beneficiarios a las siguientes personas:

- I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente - de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas - en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependen económicamente del trabajador.
- III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con --- quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante - los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de - él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores no necesitan entrar al concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones o indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.

Concluida la investigación, la Junta de Conciliación y Arbitraje dictará resolución determinando que personas son beneficiarios del trabajador fallecido.

La autoridad de trabajo apreciará las relaciones de esposa y esposo, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acreditan el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil.

Si alguna persona queda excluida de la declaración de beneficiarios por así considerarlo la autoridad de trabajo, puede promover juicio de amparo ante un Juzgado de Distrito, en contra de la resolución dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo excluyó como beneficiario.

C A P I T U L O V I

INICIATIVA DE LEY Y PROYECTO DE DECRETO

INICIATIVA DE LEY

PRIMERO: Que reforma el Art. 162 de La Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Art. 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 quince días de salario, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste 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 separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.

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

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del tiempo 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 retiran excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los trabajadores que exceden de dicho porcentaje.
- c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo, por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de lo 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 Art. 501.
- 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 le corresponda.

SEGUNDO: Que deroga el Art. 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIO.

UNICO: La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Salón de Sesiones. Octubre de 1975.

Con posterioridad la Cámara de Diputados aprobó una nueva iniciativa, que ya en calidad de dictamen envió para su aprobación a la Cámara de Senadores.

Dicho dictamen, difiere de la iniciativa anterior en cuanto otorga el derecho a todos los trabajadores, aunque no sean de planta. Cambia la fórmula de pago proporcional a meses, haciendo extensivo el derecho a cualquier antigüedad, -- eliminando la limitación de pago proporcional a meses únicamente cuando no se haya cumplido el año de servicios. Hace -- mención a que el salario que debe servir de base para el pago es el que devengue el trabajador en el momento de recibir este; lo que no acontecía en la anterior iniciativa y concede el derecho a cobrar una prima proporcional en aquellos casos en -- que exista suspensión de la relación de trabajo, en la inteligencia de que para los efectos de la prima de antigüedad, ha -- de computarse ésta a partir de la fecha en que concluyó la sus- pensión.

Dicho dictamen no es probable que se convierta en Derecho positivo y dice así:

Iniciativa que presentan, los C. Diputados del Sector Obrero del PRI a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión.

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

- a).- Se 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 al 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.

Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F. 11 de octubre de 1976.

PROYECTO DE DECRETO

Que reforma el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

- I .- La prima de antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados 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 un 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 ^Sresuspensión de las relaciones de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la 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.

Transitorios:

PRIMERO.- Se deroga el Art. 50. transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

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

Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F. 11 de octubre de 1976.

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y
ARTICULOS RELACIONADOS CON ESTE

EL CAPITULO TERCERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En su Artículo 386.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

ARTICULO 387.-

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato colectivo de trabajo, podrán los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga consignado en el Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. En su fracción II, que a la letra dice: La Huelga deberá o tener por objeto:

Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo tercero del título séptimo.

FRACCION IV.-

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en -- que hubiese sido violado.

ART. 390

•El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad será triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE o en la JUNTA FEDERAL O LOCAL DE CONCILIACION. La que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

ART. 391

EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRA:

- Frac. I .- Los nombres y los domicilios de los contratantes.
- Frac. II .- Las Empresas y establecimiento que abarque.
- Frac. III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para hora determinada.
- Frac. IV .- Las Jornadas de Trabajo.
- Frac. V .- Los días de descanso y vacaciones.
- Frac. VI.- El monto de los salarios.
- Frac. VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimientos que comprenda.
- Frac. VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

Frac. IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y

Frac. X.- Las demás estipulaciones que convenga a las partes.

El contenido de este precepto es lo que constituye el - llamado elemento normativo del Contrato Colectivo, es decir, - la esencia del mismo.

ART. 393.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las - estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales,..

ART. 394.

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

PRIMA DE ANTIGUEDAD PRESCRITA EN EL CONTRATO
COLECTIVO, PARA LOS TRABAJADORES DEL I.M.S.S.

Clausula 89/ Indemnizaciones

Las indemnizaciones estipuladas en esta Clausula, no están sujetas a descuento alguno autorizado expresamente por la -- Ley Federal del Trabajo.

1.- Muerte.

- a).- Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador antes de completar 10 años de antigüedad, el Instituto, con la intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego -- testamentario sindical y cuando no exista éste, a las señaladas en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, una indemnización equivalente al importe por 730 días del último salario percibido por el trabajador -- cualquiera que fuere el monto de dicho salario y cualquiera que fuere el tiempo que lo hubiera disfrutado, y además las prestaciones que le adeudare por vacaciones, aguinaldo, horas extraordinarias, etc.
- b).- Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador que tenga una antigüedad mayor - de 10 años, el Instituto, con la intervención del Sindicato, pagará a las personas designadas en el pliego - testamentario sindical y cuando no exista éste a las - señaladas en el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, una indemnización equivalente al importe de 730 - días del último salario percibido por el trabajador, -- cualquiera que fuere el tiempo que lo hubiere disfrutado, y además, 50 días por cada año completo de servicios

o parte proporcional correspondiente a las fracciones del año que sobrepasen 10 años de antigüedad, así como las -- prestaciones que le adeudare por vacaciones, aguinaldo, - horas extraordinarias, etc.

Igualmente pagará el Instituto, para gastos de funerales 60 días de salario.

Estas prestaciones, salvedad hecha de la relativa a gastos de funerales, se otorgarán independientemente de las señaladas en la Ley del Seguro Social.

- II.- Incapacidad permanente total.- Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la incapacidad permanente y total del trabajador, para desempeñar otro puesto en el Instituto, éste le pagará al interesado o a la persona que lo represente, iguales prestaciones que las consignadas en la fracción anterior. Estas prestaciones se otorgarán también independientemente de las señaladas en la Ley del Seguro Social.
- III.- Incapacidad parcial y permanente.- Cuando el riesgo profesional produzca incapacidad parcial y permanente, se pagará al trabajador la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de las tablas de valuación que contiene la Ley Federal del Trabajo, basados en las prestaciones a que alude la Fracción I de esta Clausula.
- IV.- El Instituto tendrá la obligación de readmitir o reubicar a un trabajador que presente este tipo de incapacidad, en un trabajo adecuado a su nueva condición física, independientemente del pago de las prestaciones a que se hace mención en el párrafo anterior.

Clausula 54/ Separación

Las partes convienen en regirse por las disposiciones de las Clausulas siguientes, para el caso de separación de -- trabajadores de los puestos que ocupaban.

Clausula 55/ Rescisiones de Contrato.

Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las Clausulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo .

Clausula 55 Bis/

Cuando un trabajador deba presentarse para investigación este deberá ser citado con 36 horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna. Cuando su lugar de adscripción sea fuera del asiento de la Delegación, se le otorgará Pliego de Comisión y Viáticos, a fin de cumplir con el citatorio.

Clausula 56/ Indemnización.

Si un trabajador es separado injustificadamente 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 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 que el Instituto no cumpla con reinstalarle en su puesto, a - virtud de laudo definitivo pronunciado por la Junta, cuando ésta condenare a la reinstalación, o cuando el Instituto negare someter sus diferencias al arbitraje sin perjuicio de las demás prestaciones a que tuviere derecho..

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

PRIMA DE ANTIGUEDAD PREVISTA EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE EL SIN-
DICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETRO-
LEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS -
MEXICANOS.

CLAUSULA 25.-

Todo trabajador tiene derecho, por conducto del sindi-
cato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que ten-
ga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de-
sus alcances (salarios, vacaciones proporcionales, prestacio-
nes y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro -
de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que el
trabajador presente su renuncia, compensándosele la antigüedad
para los efectos de la cláusula 15 de este contrato, en los -
términos siguientes:

Cuando el trabajador compute 15 años de antigüedad como
mínimo, se le pagará el importe de veinte días de salario ordi-
nario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por
fracciones mayores de 6 meses deberá pagar veinte días y por --
fracciones menores de 6 meses se pagará diez días. Además el -
patrón pagará la prima de antigüedad, consistente en quince --
días de salario ordinario por cada año de servicios. Cuando el
trabajador de planta compute una antigüedad menor de 15 años,
la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de vein-
te días de salario ordinario por cada año de servicio o fracción
mayor de seis meses, por fracción menor de seis meses se paga-
rá diez días.

Pondrá el trabajador continuar en el servicio hasta el
día en que la liquidación total se efectúe.

En el caso de que la liquidación total no se efectúe dentro del plazo de 10 días a que se refiere el párrafo primero, el patrón liquidará salarios íntegros hasta el día en que la ponga a su disposición, sin que ello pueda exceder de 30 días (treinta días). Si vencido este último plazo dicha liquidación no se pone a disposición del interesado, cubrirá además un 10% (diez por ciento) mensual sobre el importe de la misma.

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo el patrón se obliga a indemnizarlo de conformidad con lo que establece la cláusula 23 de este contrato, así como a pagarle prestaciones económicas que se deriven del mismo.

CLAUSULA 141.-

Cuando un trabajador fallezca a causa de un riesgo de trabajo, el patrón pagará al familiar del trabajador o a la persona que compruebe haber efectuado el sepelio, una cantidad equivalente a 130 (ciento treinta) días de salario ordinario del trabajador fallecido, por concepto de gastos funerarios.

CLAUSULA 142.-

En los casos de riesgos de trabajo que traigan como consecuencia la muerte del trabajador, el patrón estará obligado a pagar a sus familiares una indemnización que consistirá en una cantidad equivalente a 1,500 días de salario ordinario.

CLAUSULA 143.-

Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la incapacidad permanente y total que lo represente conforme a la Ley, una indemnización equivalente al importe de 1,620 días de

salario ordinario.

Cuando el riesgo de trabajo produzca incapacidad permanente y parcial, se pagará al trabajador la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de las tablas de valuación de incapacidad de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando concorra cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón pagará la indemnización de que habla tanto la cláusula anterior como la presente, con un aumento de 40% (cuarenta por ciento) sobre la indemnización que corresponda.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1.- La Prima de Antigüedad es una institución nueva que aparece en la actual Ley Federal del Trabajo y que fue promulgada el 10. de Mayo de 1970.
- 2.- La Ley Federal del Trabajo se ocupa en el Art. 162 del capítulo IV, que lleva como título: Derecho de Preferencia - Antigüedad y Ascenso, y se establece el pago que debe hacerse y que a la vez considero insuficiente debido al alto costo de la vida, y tomando en cuenta el esfuerzo otorgado por el trabajador, en el desarrollo de las labores hacia su patrón, y que se genera a través de su antigüedad, y que debe compensar en algo, el desgaste orgánico dado en el trabajo, debido a que cuando salga de la empresa, se le dificultará obtener un buen trabajo.
- 3.- Ocupa un capítulo especial El Derecho Comparado, por el cual nos podemos dar cuenta que en otros países se reconoce el pago de la prima de antigüedad y se explican formas de pago y los requisitos para alcanzar éste.
- 4.- Haciendo un estudio comparativo de la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo en Vigor de algunas Empresas, podemos observar, que la Prima de Antigüedad que señala la Ley Federal del Trabajo en Vigor resulta insuficiente en nuestros días, ya que en los Contratos Colectivos descansa la consolidación económica y financiera de las empresas que representan y es requisito indispensable amparar bajo mejores condiciones a las nuevas generaciones de trabajadores.

Es por lo anteriormente expuesto que considero que el pago de la Prima de Antigüedad, se haga acorde con los contratos colectivos de trabajo en vigor.

BIBLIOGRAFIA

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

1. BARBAGELATA, HUGO. Derecho del Trabajo de Uruguay. Editorial Trillas.
- 2.- BORRELL NAVARRO, MIGUEL DR. Julcio de Amparo Laboral. Editorial PAC.
- 3.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR DR.: El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas.
- 4.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa
- 5.- DE PIÑA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa.
- 6.- GOMEZ, ORLANDO. GOTTSCHALK ELSON, traducido por BERRUDEZ - CISNEROS, MIGUEL. Curso del Derecho de Trabajo. Universidad Federal de Bahía del Salvador.
- 7.- GUEVARA RUBIO, LIC. Primer premio de Derecho Laboral, "Gral. Manuel M. Dieguez", 1978.
- 8.- LOPEZ LARRANE, MARIO. Síntesis del Derecho Guatemalteco. Ed. Trillas.
- 9.- LOPEZ LARRANE, MARIO. Derecho del Trabajo Guatemalteco.
- 10.- LOPEZ LARRANE, MARIO. Síntesis del Derecho Guatemalteco.
- 11.- PEREZ ROLON, ROBERTO. Derecho Boliviano del Trabajo.
- 12.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Ley Federal del Trabajo Comentada Sexta Edición. Editorial PAC.
- 13.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Obligaciones y Derechos de Patronos y Trabajadores. Editorial PAC.
- 14.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. La Prima de Antigüedad, Editorial PAC. México.

- 15.- RAMOS, EUSEBIO; TAPIA, ROSA. El Derecho Sindical Mexicano. Editorial ECASA.
- 16.- U. TRUEBA. Ley Federal del Trabajo en Vigor. Art. 162 y relativos. Trucba. 42a. Edición. Edit. Porrúa, México. D.F.
- 17.- Boletín Empresarial, Órgano Informativo del Centro Patronal de Jalisco, Abril 1972.
- 18.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa.
- 19.- Enciclopedia Larousse. Tomo IV.
- 20.- Revista Mexicana del Trabajo. 1971 y 1980.