

320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE DERECHO

59  
2012

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

" MODALIDADES EN EL PAGO DE LA PRIMA  
DE ANTIGUEDAD EN LOS CONTRATOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO ANTERIORES A  
LA LEY FEDERAL DE 1970, NECESIDAD  
DE UNIFORMAR CRITERIOS ".

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS PROFESIONAL

QUE PRESENTA:

LUIS GERARDO VILLAZON MENDEZ

PARA OBTENER EL TITULO DE:

L I C E N C I A D O   E N   D E R E C H O

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ALEJANDRO NADAL LORIA



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

|   |   |
|---|---|
| DEDICATORIAS .....  | 1 |
| INDICE .....  | 3 |
| PROLOGO .....   | 5 |
| INTRODUCCION .....  | 7 |
| CAPITULO PRIMERO.....   | 9 |
| <u>ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SUS REPERCUSIONES EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.</u> |   |

- 1.1.- Breve referencia en la etapa Colonial.
- 1.2.- La revolución.
- 1.3.- Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.
- 1.4.- La Constitución de 1917.
- 1.5.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 1.6.- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO SEGUNDO.-..... 34

ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO VIGENTE.

- 2.1.- Concepto de la Prima de Antigüedad.
- 2.2.- La Antigüedad en el Empleo.
- 2.3.- Análisis de la Prima de Antigüedad.
  - 2.3.1.- Beneficios derivados de la Transitoriedad - de la Prima de Antigüedad.
  - 2.3.2.- Normatividad de la aplicación Transitoria - de la Prima de Antigüedad.
- 2.4.- Derechos derivados de la Antigüedad.

CAPITULO TERCERO.- ..... 54

CASOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

- 3.1.- Casos en que procede el pago de la Prima de Antigüedad.
  - 3.1.1.- Por Despido.
  - 3.1.2.- Por Rescisión de la Relación de Trabajo por parte del Trabajador.
  - 3.1.3.- Por Muerte del Trabajador.
  - 3.1.4.- Por Terminación Colectiva de la Relación de Trabajo.
  - 3.1.5.- Por Incapacidad de Riesgo No Profesional.
  - 3.1.6.- Por Implantación de Maquinaria Nueva.
  - 3.1.7.- Por Retiro Voluntario.

CAPITULO CUARTO.- .....70

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-

- 4.1.- Generalidades sobre los Contratos Colectivos de Trabajo.
- 4.2.- Su Definición.
- 4.3.- Elementos que lo integran.
- 4.4.- Métodos Interpretativos.
- 4.5.- Modalidades en el pago de la Prima de Antigüedad en los Contratos Colectivos anteriores a la Ley de 1970
- 4.6.- Crítica Personal.

CAPITULO QUINTO.- ..... 89

CRITERIOS, JURISPRUDENCIAS Y TESIS RELACIONADAS.

- 5.1.- Criterios seguidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 5.2.- Criterios seguidos por los Tribunales Colegiados de Circuito.
- 5.3.- Jurisprudencias y Tesis Relacionadas.
- 5.4.- Opinión Personal.

CONCLUSIONES ..... 103

BIBLIOGRAFIA ..... 105

## P R O L O G O

Es probable que durante mi pasantía en algunos despachos-jurídicos en donde presté mis servicios, haya aprendido algo acerca de distintas ramas del Derecho y han dejado en mí, un legado y un compromiso adquirido con el tiempo-hacia la profesión, de la cual tengo gratos recuerdos e ilustres experiencias en la práctica jurídica, de la que se aprende mucho más que lo que pudiera enseñar cualquiera de los mejores libros de consulta.

Pero, es el caso que en uno de esos despachos en el que fui pasante, tuve la oportunidad de conocer al Derecho -- del Trabajo, el cual desde un principio, me trajo un gusto singular por la materia, al ser su Procedimiento más práctico y dinámico que cualquier otro, engendrando en mi persona, la inquietud de conocer más sobre sus aspectos -- reelevantes, así como sus lineamientos tanto sustantivos-- como adjetivos.

Durante este tiempo, ningún problema práctico me llamó -- tanto la atención, como los casos de la Prima de Antigüedad que aún es contemplada en algunos Contratos Colectivos como prestación diversa a la de Ley y cuyas empresas-- fueron creadas antes de la Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, creándose así, una disyuntiva al pretender un trabajador que tiene una antigüedad considerable, que se le pague la prestación correspondiente derivada de la Ley, cuando en su liquidación, se le otorgue -- el beneficio de la prestación contractual, que tiene la -- misma naturaleza jurídica que la Prima de Antigüedad, y -- es superior su importe, a la reglamentada por la actual -- Ley Federal del Trabajo, siendo que ambas prestaciones --

son iguales pero con un nombre distinto, por lo que dicha discrepancia se deriva del criterio del juzgador, creando diferentes interpretaciones legales, que son objeto de -- críticas por la Doctrina, que es tan pobre y reducida en la actualidad. Más aún, cuando se presentan Amparos Directos en contra de las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Colegiados de Circuito fallan en sentido distinto, ya sea concediendo o negando el Amparo y Protección de la Justicia -- Federal, generando incertidumbre en el Foro Mexicano, orillando en ello, a que los actuales Abogados Litigantes se tengan que valer de técnicas poco ortodoxas para obtener el beneficio de la pretensión planteada.

Por lo anterior, expongo la problemática que con el presente trabajo de tesis pretendo elaborar, llegando a ciertas conclusiones que puedan resolver las controversias -- que en la práctica se suscitan y aportar así, un pequeño entendimiento del conflicto, para obtener con ello, la -- satisfacción de haber cumplido con ese compromiso adquirido y llevar a cabo la labor de tan digna y noble Profesión que Ser Humano pudiera desempeñar.

## INTRODUCCION.

En el Capítulo Primero se reseñará la evolución histórica que han venido sufriendo los Contratos Colectivos de Trabajo y su repercusión histórica a través del tiempo, respecto de la Prima de Antigüedad y la época Revolucionaria y Los Movimientos sociales de esa época tales como las Huelgas de Cananea y Rfo Blanco, en donde se empieza a crear uno de los movimientos obreros más importantes en la historia nacional, surgiendo nuevos criterios e ideologías que dieron origen al pensamiento jurídico-laboral reinante en esas fechas que trasciende aún en nuestros días, y el compromiso que adquiere el estado con la clase obrera al tener que promulgar la Ley Federal del Trabajo de 1931. De igual manera se hace una breve reseña del contenido de la iniciativa de Ley en la exposición de motivos, que contempla el proceso Legislativo de iniciación de la Prima de Antigüedad, la necesidad de incluirla como una prestación más y su repercusión a través del tiempo hasta nuestros días, al contenerla como una prestación-reglamentada en la actual Ley Laboral.

En el Capítulo Segundo del presente trabajo, se analizará el contenido de la Prima de Antigüedad y su naturaleza, - consecuencias, beneficios, normatividad y derechos inherentes a la misma, de la que se desprende un problema de interpretación espacio-temporal respecto de la aplicación de dicha Prima.

En el Capítulo Tercero de la presente Tesis, se enumeran y detallan tanto los artículos, como los casos que contempla la Ley Federal del Trabajo para solicitar el pago de la Prima de Antigüedad, así como sus consecuencias posi-

bles y futuras al efectuarse su pago y sobre todo en el caso de la Prima de Antigüedad por Retiro Voluntario, en donde la problemática jurídica cambia el contexto legal, para abandonar su estudio al criterio del juzgador, el cual en algunas ocasiones, es contradictorio, incongruente y anticonstitucional.

En el Capítulo Cuarto de este trabajo, ya se encierra la problemática a la aplicación de la Prima de Antigüedad -- contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo anteriores a la Ley Laboral de 1970, que cuyas empresas desde el momento de su creación la contemplan como una prestación con diverso nombre al de la Ley, pero que en realidad se trata de las mismas prestaciones de acuerdo a su naturaleza jurídica, pero que son reguladas en los Contratos Colectivos de Trabajo con distinto nombre al referido en la Ley.

En mi Capítulo Quinto se estudiarán las resoluciones y -- criterios a seguir emitidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Colegiados de Circuito, así como las jurisprudencias, Tesis Relacionadas y una opinión personal del sustentante respecto de lo incongruente de algunos fallos de dichas autoridades laborales.



## CAPITULO PRIMERO.-

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE -- TRABAJO Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SUS REPERCUSIONES EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

#### 1.1.- BREVE REFERENCIA EN LA ETAPA COLONIAL.

Dentro de esta etapa es difícil determinar la existencia de las disposiciones laborales que se aplicaban a los indios y los criterios que seguían los antiguos pobladores de México, ya que al parecer, solo se llega a conclusiones derivadas de suposiciones más que de hechos que apoyen el transcurso de la historia jurídico-laboral que aconteció en esas fechas.

Al respecto, algunos autores de la doctrina mexicana concuerdan en que existían algunas artes y oficios a los que se dedicaban los trabajadores, encontrándose entre estas artes a plateros, herreros, lapidarios, canteros, albañiles, pintores, médicos, sastres, tejedores, brujos y hechiceros entre otros: Pero si bien es cierto que de los contratos colectivos no existen antecedentes en esta época, al parecer, si existen algunos tipos de coaliciones formadas por los obreros y los artesanos que constituyeron gremios, y al respecto cabe citar lo expresado por Herbert Spencer en el libro del maestro Néstor de Buen -- que nos dice: "Los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la -- ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelados y festividades exclusivas". (1).

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. México 1986. ----  
Ed. Porrúa. 6a. Ed. Tomo I. Pág. 285.

Es importante hacer el comentario de que si bien es cierto lo que nos interesa estudiar del tema, son los contratos colectivos, de igual manera es importante analizar las colisiones obreras, cuyo fundamento llegaron a serlo más adelante y en épocas posteriores, de dichos contratos colectivos.

Ahora bien, continuando con el estudio de la época colonial, también resulta difícil determinar las condiciones de trabajo que se tenían en la colonia, más aún, la doctrina es mínima y pobre para determinar lo que se entendía en -- esas fechas por jornada de trabajo, horario y salario, así como de las relaciones obrero-patronales de la antigüedad-amerindia, además de ser pocos los autores que se intrigan por el estudio de estos puntos históricos.

Dentro de esta etapa histórica no se puede pasar por alto el tema de las Leyes de Indias, ya que fueron una aportación que hizo España, encarnada por la Reina Isabel La Católica, en favor de los antecedentes del derecho mexicano-del trabajo, en las que se trató de conseguir un equili---brio entre los amerindios y los encomenderos, éstos últimos, que abusaron de la ingenuidad de los conquistados, -- por lo que la Reina Isabel Promulgó las Leyes de Indias, - encontrándose las disposiciones siguientes:

- 1.- Se contemplaba la idea de una reducción de las horas - de trabajo.
- 2.- La jornada de trabajo de ocho horas, debería estar repartida convenientemente.
- 3.- También deberían existir descansos semanales, con motivo de las festividades religiosas.
- 4.- Se debería cubrir el importe del séptimo día, cuando - los trabajadores lo generaran.

- 5.- El salario de los trabajadores debería estar protegido respecto al pago puntual, en efectivo e íntegro:
- 6.- Debería estar bien especificado el monto de los salarios, en relación con la forma y lugar de pago:
- 7.- Se le concedía protección a la mujer encinta, para -- que no prestara sus servicios en lugares insalubres:
- 8.- Se protegía a los trabajadores de labores insalubres y peligrosas:
- 9.- Se instituye el principio laboral de verdad sabida, -- que se instituye en favor de los indios:
- 10.- También se creó el principio de las casas higiénicas que estaba dirigido a los señores feudales, para que proporcionen a los trabajadores habitaciones cómodas y diferentes para ambos sexos:
- 11.- Por último se conviene en una atención médica obligatoria, el pago por enfermedad y el descanso respectivo.

Aunque estas disposiciones tal vez no hayan tenido aplicación en su totalidad, considero que las Leyes de Indias estaban dotadas de una gran sensibilidad y espíritu humano, por lo que al no cumplirse estas disposiciones, siento importante hacer mención a lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva, que manifiesta: "No existen en los -- cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones no graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada. (2).

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. México, 1980. Ed. Porrúa, 6a. Ed. Tomo II. Pág. 39.

Considero que la opinión del maestro De La Cueva es dura en cuanto a la interpretación de las Leyes de Indias, pero a mi parecer sí contienen disposiciones de igualdad - entre los amos y los indios, tal y como se desprende del punto 9 del breviario de dichas Leyes, en el que el principio de verdad sabida en favor de los indios, actualmente se encuentra contenida en los artículos 18 y 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior concluimos que no existen antecedentes - del contrato colectivo en esa etapa histórica nacional.

## 1.2.- LA REVOLUCION.

Existen demasiados autores que nos ilustran respecto de la revolución en México, pero son tan breves que resulta difícil el citarlos a todos, ya que se podría escribir - un tratado de dicho acontecimiento histórico, por lo que solo nos concretaremos a señalar lo más importante que a mí parecer fue de esta etapa histórica nacional.

En esta etapa, los movimientos sociales son la principal característica que sirve de base y modelo para catalogar a la revolución mexicana entre las más importantes que - ha tenido el continente Americano, al haber aportado al mundo grandes creaciones jurídicas producto de las necesidades de cambio sugeridas por la sociedad predominante en esos días, tales como las leyes de accidentes de trabajo, entre ellas se encuentran la Ley Vicente Villada, dictada en el Estado de México en el año de 1904: La -- Ley de Bernardo Reyes en el Estado de Nuevo León, en el año de 1906: La Ley de accidentes de trabajo de Chihuahua de 1913 y la Ley del Trabajo de Coahuila en el año - de 1916.

De igual manera encontramos los movimientos de huelga de Cananea y Río Blanco de los años de 1906 y 1907 respectivamente, en donde se empiezan a gestar las ideologías políticas derivadas de un sentir rebelde por tantos años - de opresión de los trabajadores y que, según algunos autores tales como el maestro De Buen y De La Cueva, manifiestan en sus textos Derecho Del Trabajo y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que fue producto del descontento que existía con los lineamientos políticos seguidos - por Don Porfirio Díaz, por permitir la inversión de capitales extranjeros en el territorio nacional sin regula--

ción ni restricción alguna; pero otros autores consideran que fue producto de la indignación obrera, al fastidiarse los trabajadores de que los obreros extranjeros gozaban de mejores servicios, prestaciones y beneficios que los propios obreros nacionales, a lo cual nos parece entendible el descontento obrero y justificado su proceder para evitar que se siguieran cometiendo injusticias que habfan sido aprovechadas por los ricos, políticos e influyentes de nuestro país. Cabe hacer el comentario de que si bien es cierto la huelga nace como necesidad social de una minoría de obreros, fue para que el estado pudiera tener un control sobre la clase productiva, dependientes merced de su salario, pero sin deber otorgarles beneficios que perjudicaran tampoco en forma desproporcional a los intereses patronales, lo que en la práctica sucede muy a menudo, ya que al trabajador propiamente se le dá casi todo tipo de ventajas tanto procesales como causales y el patrón raras veces y salvo algunas ocasiones tiene oportunidad de demostrar en juicio los extremos de sus excepciones.

Continuando con la idea de los contratos colectivos, --- mientras en la revolución los movimientos sociales como las huelgas citadas, que son un antecedente importantísimos para esta etapa y a las que nos referiremos más adelante, continúan su evolución, dichos contratos colectivos aún sin existir como tales, la doctrina europea continúa aportando ideas de las asociaciones profesionales que fueron producto de la revolución industrial en Francia, que tuvo como principales exponentes a León Duguit y Joan Marie Arnion entre otros, quienes continuaron realizando estudios de las asociaciones profesionales derivadas del derecho civil, ya que al tener que legislar --

sobre los acontecimientos que sucedieron en aquella parte del mundo, modificaron sus criterios jurídicos y el único camino viable para identificar a las asociaciones de obreros en el ámbito del derecho laboral, fue el contrato de asociaciones profesionales del derecho civil. - Así se inició un camino arduo y lleno de obstáculos para identificar a los sindicatos obreros con una figura jurídica civil, pero cuyos antecedentes proporcionaron vida a las coaliciones obreras que llegaron a ser en muy poco tiempo, una de las fuerzas más poderosas que han existido y que formaron posteriormente grupos de presión hacia el estado para legislar en materia del trabajo y contemplar a un contrato colectivo que rigiera las relaciones obrero patronales en un centro de trabajo. Consideramos interesante lo expuesto por el maestro Ross Gámez respecto de las asociaciones profesionales en que dice: "La asociación profesional, es la más clara manifestación de que el hombre necesita de sus semejantes, para la realización plena de sus intereses como ente social". (3).

Algunos autores consideran que las asociaciones profesionales tienen su antecedente más remoto en Grecia y en Roma, pero algunos otros consideran que la asociación profesional es producto de nuestra época, pareciéndonos correcta esta última postura, ya que existieron varias corrientes y doctrinas que estudiaron las asociaciones entre el siglo XIX y XX, tales como la doctrina socialista, la doctrina individualista y la doctrina liberal entre otras, siendo éstas las más importantes y que se fueron propagando en Europa principalmente.

(3) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. México 1986. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Ed. Pág. 529.

Así pues, las asociaciones profesionales surgen dentro de la material del derecho del trabajo recientemente, a partir de los movimientos sociales de la revolución francesa y que tuvieron su antecedente más remoto en las asociaciones profesionales derivadas del derecho civil y -- que serían para la postrimería, la generación de asociaciones que en el derecho del trabajo actual, recibirían el nombre de sindicatos.



### 1.3.- LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.

Si bien es cierto que las etapas de las huelgas de Cananea y Río Blanco fueron anteriores a la Revolución, hemos preferido hacer el estudio primeramente de dicha Revolución, ya que consideramos más importante mencionar algunos aspectos de las huelgas a que nos referimos porque aportaron, según nuestro modo de pensar, más a la vida jurídica del derecho del trabajo que la época Revolucionaria cuya trascendencia fue más bien de tipo socio lógico y político.

Las dos huelgas a las que a continuación nos referiremos fueron dos grandes acontecimientos que hicieron posibles los mexicanos para alcanzar una igualdad entre los derechos de los trabajadores extranjeros que prestaban sus servicios en dichos consorcios industriales y cuyas prestaciones eran superiores a las de los trabajadores nacio nales, por lo que la indignación hizo posible que se revelaran en contra de los patrones y así se iniciaran dichas huelgas, sin producción ni ganancia para el patrón, obligando al estado a legislar en materia de trabajo y para que se les reconocieran ciertos beneficios derivados del derecho natural, al aceptar que dichos individuos son seres humanos capaces de sentir y sufrir las consecuencias de una explotación a lo largo del tiempo y sin limitante alguna.

El término de huelga proviene de la palabra latina Folga que de acuerdo al diccionario Hispánico Universal, significa: "Cesación colectiva y voluntaria del trabajo con ánimo de obtener, ante un perjuicio cierto causado a la economía, un beneficio de carácter inmediato". (4).

Como se mencionó anteriormente, dentro de las huelgas de Cananea y Rfo Blanco encontramos constantes características que fueron las que hicieron posible aportarles validez y sustento al derecho del trabajo actual, ya que por un lado los trabajadores manifiestan de manera agresiva y violenta su inconformismo con el Porfiriato y podemos sacar en conclusión de los datos aportados hasta este punto: que los trabajadores nacionales buscan una igualdad de derechos ante los trabajadores extranjeros que trabajaban en territorio nacional y quienes obtenían privilegios sobre aquellos; existía una influencia eminente de tipo político por la influencia de Ricardo Flores Magón, quien encabezó a la " Unión Liberal Humanidad " desde el estado norteamericano de San Louis Missouri, el cual incitó a los obreros para que lucharan por una jornada de ocho horas como máxima; la lucha por lograr un equilibrio entre el número de trabajadores extranjeros, al solicitar su reducción y contratar a obreros nacionales.

En realidad son muy pequeñas las diferencias entre Cananea y Rfo Blanco, aunque algunos autores consideran drásticas y obvias las diferencias entre sí, siendo como la más lógica el año en que acontecieron dichos movimientos sociales, pero en sí, la esencia de los movimientos corresponde a la explotación inhumana de que eran producto los trabajadores y que al expresar su desacuerdo, dejaron un saldo de muchos muertos. Un aspecto importante es que la intención de Ricardo Flores Magón al infiltrarse entre el pensamiento obrero, fue el de obrar en masa-

y con la clase social que más adeptos tenía para ir consiguiendo día con día más seguidores inclusive de otras clases sociales.

Así pues, suceden bastantes hechos que continuaron a las huelgas y que sólo lo aquí plasmado representa algo de lo sucedido, pero que considero substancial en el presente estudio.

#### 1.4.- LA CONSTITUCION DE 1917.

Con motivo de los movimientos sociales anteriormente señalados y a raíz de la problemática social que existía en nuestro país en aquellos días, el constituyente se vio en la necesidad de legislar en materia laboral, para concesionar ciertos beneficios a la clase obrera, que como ya se dijo antes, el derecho del trabajo nace por los enfrentamientos o huelgas sociales y violentos generados en esa época, pero creando una nueva concepción del derecho en el derecho constitucional y aportando una nueva idea de justicia social, idea que era innovadora para esas fechas. Aunque en sus orígenes el derecho del trabajo tuvo algo que ver con el derecho civil, cuando se comenzaron a formar asociaciones, nada tuvo que ver con él, cuando se propuso la elaboración del proyecto del artículo que regulara la materia laboral en la constitución de 1917, y que se incluyó en un artículo quinto que fue modificado por el Gobernador Venustiano Carranza quien se preocupó por las garantías sociales de los obreros, encomendando la tarea de elaborar y redactar el nuevo proyecto de ese artículo al Licenciado José Natividad Macías, entonces Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México y al Licenciado Pastor Rouaix, que era Secretario de Fomento, fungiendo como comisionados invitados de dicho proyecto el Licenciado Lugo y el Diputado De Los Ríos, quienes fueron encargados de su elaboración en el nuevo proyecto sobre el título del trabajo. Dichos comisionados iniciaron sus debates ante un grupo de diputados, resultando en consecuencia el proyecto definitivo y entonces se turnó a la comisión del Congreso encargada de presentarlo ante la asamblea, la que propuso algunos cambios, modificaciones y adiciones al proyecto.

El artículo 123 constitucional, fue aprobado el 23 de --  
enero de 1917, según el maestro Mario De la Cueva.

Fue así como el derecho del trabajo mexicano contenía --  
por primera vez en la historia de la humanidad un artícu  
lo en la constitución que contenía una garantía de tipo-  
social y aunque nuestra constitución actual, es la misma  
que la del año de 1917, ha sufrido varios cambios y modi-  
ficaciones desde entonces, pero el sentido original aún-  
ha quedado plasmado a través de nuestra carta magna, ---  
muestra fabulosa de la obra jurídica más innovadora y a-  
delantada que conoció la humanidad.

### 1.5.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En realidad es poco lo que expondremos de esta Ley, toda vez que no existen antecedentes de la prima de antigüedad ni de los contratos colectivos, al ser ambas instituciones jurídicas creadas a través de la práctica adoptada por los sindicatos y las empresas. Dicha Ley, contenía sólo once apartados en los que se dividía su contenido, encontrando los siguientes: 1.- Disposiciones generales: 2.- Del contrato de trabajo: 3.- Del contrato de aprendizaje: 4.- De los sindicatos: 5.- De las coaliciones, huelgas y paros: 6.- De los riesgos profesionales: 7.- De las prescripciones: 8.- De las autoridades del trabajo y de su competencia: 9.- Del procedimiento ante las juntas: 10.- De las responsabilidades: y 11.- De las sanciones.

Durante la vigencia de esta Ley, los resultados que aportó fueron excelentes, al cumplir con su cometido aplicando los principios jurídicos, políticos y sociales reinantes en esa época, y al parecer la doctrina concuerda con este criterio y maestros como Francisco Ross Gámez y Roberto Muñoz Ramón, elogian su participación en la vida de las relaciones obrero-patronales de las empresas.

Dentro de los puntos de los que se componía esta Ley, si bien es cierto que ya se hablaba de los sindicatos, cuyo antecedente estudiado en este trabajo, resultó que fue contemporáneo, es decir, a principios del siglo XIX; y de la prima de antigüedad no se contenía nada, por lo que puedo determinar que la existencia de esta figura jurídica se dió entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la actual Ley de 1970, que es cuando surge de hecho esta

institución y no de derecho, teniendo su validez de hechos netamente sociales. Las empresas como Altos Hornos de México, S. A. y Ferrocarriles Nacionales de México, - cuya antigüedad se remonta a las postrimerias del siglo-XIX, tenfan celebrados contratos colectivos cuyos sindicatos titulares, por conquista obrera, habfan logrado -- contemplar en sus contraros colectivos prestaciones que, aunque no se incluyeran en la Ley, las obtuvieron por -- revisiones al contrato y que a través del tiempo, se --- plasmaron en los mismos y en muchos casos, contenfan --- prestaciones similares a las de Ley, pero con diverso -- nombre y de misma naturaleza que las que se incluyeron - en la Ley de 1970, que lo único que hizo, fue tomar de - los sindicatos y contratos colectivos, las prestaciones- ya contenidas en ellos y trasladarlas a la Ley Federal - del Trabajo con un nombre más propio y adecuado a su naturaleza. Esta Ley fue publicada el 28 de agosto de --- 1931 y la exposición de motivos a la que me refiero a -- continuación, dará el resultado de los comentarios arriba expuestos.

1.6.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA-  
JO DE 1970.

Dentro de la exposición de motivos de la Ley, se incluye ron los apartados correspondientes a la prima de antigüedad y a los contratos colectivos bajo los capítulos XII y XXXIII, pero en la introducción de la iniciativa de -- Ley en donde el entonces presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, al dirigirse a los C.C. Secretarios de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, refiriéndose a las prestaciones y luchas que por conquista sindical habían obtenido los trabajadores en las empresas que tenían sindicatos fuertes, expresó: "Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley -- Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, -- que generalmente se aplican en la gran industria, han -- creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos, aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización,



responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de --- esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la -- industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a -- fin de que, en la medida en que lo permita el progreso -- de las empresas ó ramas de la industria puedan obtener -- beneficios superiores a los consiguados en la Ley". (5).

De acuerdo a lo anterior, el Legislador se percató que -- los problemas de las prestaciones para incluirse en la -- Ley, fué a la par de los contratos colectivos de las industrias fuertes que ya contenían dichas prestaciones -- por conquistas sindicales y que para equilibrar los derechos de los trabajadores de la pequeña y mediana industria que carecían de esa fuerza colectiva, fue necesario establecer un patrón definido y general para todos los -- trabajadores de todo tipo de industrias.

Ahora bien, respecto a la prima de antigüedad que nos atañe por el objeto del presente trabajo, dicha exposi---

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática. Baltazar Cavazos Flores, Baltazar, Humberto y -- J. Carlos Cavazos Chena. México, 1985. Ed. Trillas. --- 18a. Ed. Pág. 20 y 21.

ción de motivos en su capítulo XII bajo el título DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSOS, expuso lo siguiente: "El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los no sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios, supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente en la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores están protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento; el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veintecinco años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a

su voluntad, a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo. Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos, de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza por que se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa, se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de que antigüedad es base de los ascensos, pero, si la empresa, a lo que está obligada según se explicó en un capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el

nuevo puesto y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso. En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre el trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación. El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta ó la comisión de otra y otras, deja sin efecto la protección.

El artículo 162, acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se dá el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se estableció una modalidad, consistente en que la prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicio, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para

evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; - estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al --- igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una -- institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (6).

No es el objeto del presente trabajo el transcribir textualmente lo señalado por la exposición de motivos, sino sólo lo que considero más importante por el contenido y punto de vista del Legislador y no desvirtuar su idea y plasmarla tal cual se consideró en el Congreso.

De lo referido por la exposición de motivos respecto de la prima de antigüedad, se desprenden dos cosas importantes según nuestro punto de vista, el primero de ---

(6) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática. Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Humberto y J. Carlos Cavazos Chena. México, 1985. Ed. Trillas. --- 18a. Ed. Pág. 37, 38 y 39.

ellos, es que el Legislador tomó en cuenta un principio-rector en la vida de esta prestación y es el principio - de continuidad en el empleo, ya que sin él no podría generarse esta prestación; el segundo corresponde a que -- sólo a través del tiempo es como se generan derechos para el trabajador considerando acertadamente, según nuestra opinión, es fuente de derechos una relación larga y duradera para el trabajador, quien le ha dedicado su vida o parte de ella a un mismo patrón.

Por lo que hace a los contratos colectivos, la misma exposición de motivos en el capítulo XXXIII y bajo el ttu lo CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, contempló lo siguiente "Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales: constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectiva. Dentro de este espíritu debe interpretarse el artículo - 386, precepto que ratifica la definición de la Ley vigente. El contrato colectivo constituye un derecho de los-trabajadores y la base, según acaba de decirse, para el

establecimiento de las relaciones colectivas. Tal es la razón por la cual el artículo 387 expresa que el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo, y se añade que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

Según se indicó en el párrafo anterior, el derecho mexicano mantiene el principio de la sindicación plural; de ahí la posibilidad de que dentro de una misma empresa, existan varios sindicatos. Cuando tal cosa ocurre, pueden surgir conflictos en torno al problema del derecho para la celebración del contrato colectivo. El proyecto continuando los principios de la Ley vigente, otorga al sindicato mayoritario el derecho para celebrar el contrato colectivo que habrá de regir para todos los trabajadores de la empresa. La extensión del contrato colectivo tiene como fundamento el principio de igualdad en las condiciones de trabajo dentro de cada empresa. El concepto de sindicato mayoritario se desprende del artículo 388: por tal debe entenderse el que cuente con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa o dentro del gremio, cuando en una empresa existan sindicatos gremiales. El artículo 389 resuelve un problema largamente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los artículos 391 y 394 se ocupan del contenido de los contratos colectivos. De estos preceptos, el 393 resolvió otra duda de la doctrina y de la jurisprudencia: el

convenio al que falte la determinación del monto de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo: -- para adoptar esta resolución, se consideró que la Ley fija las normas sobre la jornada mínima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los contratos individuales ó en los colectivos, ya que no sería posible pagar a los trabajadores, en todos los casos, el salario mínimo.

El artículo 395 se ocupa de la cláusula de exclusión: se modificó la disposición de la Ley vigente que se refiere a la cláusula de admisión, a fin de evitar alguna manobra que en ocasiones se ha utilizado en contra de los sindicatos: se dispone que la cláusula surtirá efecto para todos los trabajadores que ingresen a la empresa -- con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados". (7).

De lo anteriormente expuesto en el presente capítulo, -- puedo llegar a las siguientes conclusiones: Las asociaciones profesionales derivadas del contrato civil son el antecedente de los sindicatos; las asociaciones sindicales surgen como tales en México a principios de siglo -- con las huelgas de Cananea y Río Blanco: la prima de -- antigüedad y los contratos colectivos fueron instituciones que surgieron de hecho, entre los años de 1931 y --

(7) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática, Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Humberto y J.-Carlos Cavazos Chena. México, 1985. Ed. Trillas. --- 18a. Ed. Pág. 52 y 53.



1970 derivados de movimientos sociales y conquistas sindicales: No fue sino hasta la Ley Federal del Trabajo - de 1970 que tuvieron ambas instituciones jurídicas, una reglamentación específica y detallada.

## CAPITULO SEGUNDO.-

### ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO VIGENTE.

#### 2.1.- CONCEPTO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Ante todo, es muy importante hacer la diferencia entre la prima de antigüedad y la antigüedad en sí, ya que son cosas distintas la una de la otra. La antigüedad es un tiempo transcurrido desde que se obtiene un trabajo, según la mayoría de los diccionarios de bolsillo, pero atendiendo al criterio de la doctrina civilista, el maestro Rafael de Piña, solo contempla la palabra Prima, y según su libro de Diccionario de Derecho se le entiende como: "PRIMA. Contraprestación que el asegurado se obliga a satisfacer a la compañía aseguradora, en correspondencia a la obligación que ésta contrae de cubrir el riesgo, y que representa el costo del seguro. ..." (8).

Es obvio que la anterior definición de Prima expuesta, no corresponde a la materia del Derecho del Trabajo, sino que más parecido tiene el concepto de antigüedad del diccionario de bolsillo, y lo anterior, es entendible, pues como ya dije en el capítulo anterior, la denominación jurídica que se le dió a la prima de antigüedad, fue por motivos sociales y su inclusión en la Ley laboral vigente atendió a causas que fueron originadas de hecho, por lo que en realidad, los doctrinarios civilistas no deben ser consultados para definir los conceptos de las instituciones jurídicas laborales.

(8) DE PIÑA, Rafael. Diccionario de Derecho. México, - 1978. Ed. Porrúa. 1a. Ed. Pág. 314.

Es importante mencionar que si la prima de antigüedad se incluyó en la Ley Laboral, fue porque algunos contratos colectivos de las industrias fuertes del país ya la contaban, atendiendo a las fuentes del derecho y sobre las bases que a continuación expondremos, encontramos que dicha prima de antigüedad derivó y se plasmó de las siguientes fuentes:

Las fuentes formales: Son los procesos de creación de las normas jurídicas, y estas fuentes se subdividen en directas que son la Legislación y la Costumbre. Las indirectas son la Doctrina, Jurisprudencia, Equidad y Principios Generales del Derecho.

Las fuentes reales: Son los movimientos sociales que hacen que surja una nueva Ley.

Las fuentes Históricas: Son cualquier documento histórico que contenga una ley o código de normas.

De lo anterior, la mayoría de los doctrinarios concuerdan con el cuadro arriba expuesto, aunque haya otros que no lo estén, y de tal manera que atendiendo a este cuadro, la prima de antigüedad es una prestación que emanó de las fuentes formales directas, porque al incluirse en la Ley, pasó a formar parte de una Legislación, y de la Costumbre porque fue la que hizo posible su tutela en la Ley actual; también es una fuente Real, porque se generó en situaciones de hecho provocadas por los sindicatos a través de conquistas sindicales.

De tal suerte que la prima de antigüedad obedeció al género de las fuentes formales directas Legislación y Cos-

tumbre; y a las fuentes reales por conquistas sindicales de hecho.

Al respecto el maestro Eduardo García Máynez refiriéndose a las fuentes del derecho nos dice: "La reunión de los elementos que integran los procesos legislativo, con suetudinario y jurisprudencial, condiciona la validez de las normas que los mismos procesos engendran. De aquí - que el examen de las fuentes formales implique el estudio de los susodichos elementos". (9).

Hasta ahora hemos hecho referencia a la palabra prima y a la antigüedad por separado, pero en sí, la antigüedad es un hecho, es decir, es la situación de que el trabajador labore para un mismo patrón a través del transcurso del tiempo y es ésta la circunstancia que genera la frente de derechos para el trabajador, y no la prima de antigüedad por sí sola es fuente de derechos para el obrero.

El maestro Francisco Ramírez Fonseca define a la prima de antigüedad como: "... la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin -- justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o se dan otros supuestos legales". (10).

(9) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio Del Derecho. México, 1984. Ed. Porrúa. 36a. Ed. Pág. 51.

(10) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima De Antigüedad. México, 1989. Ed. Pac. 8a. Ed. Pág. 28.

En realidad no estoy muy de acuerdo con el maestro Ramírez Fonseca, ya que la prima de antigüedad se aplica en todos los casos y supuestos a que se refiere la Ley, con la sola limitante de que si un trabajador desea dar por terminado su contrato de trabajo y renuncia voluntariamente, es condición para el pago de la prestación que -- tenga quince años cumplidos de servicios.

Trataré de aportar una definición propia de la prima de antigüedad entendiéndola como: Es una prestación que se origina por el sólo transcurso del tiempo, que es fuente de derechos para el trabajador que labore para un mismo patrón, cualquier lapso de tiempo mayor de un año ó durante quince años cumplidos de servicios para el retiro voluntario.

Es importante mencionar que la prima de antigüedad es - una prestación autónoma, y no es requisito indispensable que en juicio prosperen otras acciones y así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice: " PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMIA DE LA ACCION RELATIVA. - La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del - tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen ó no diversas acciones que se hayan ejercitado". (11).

## 2.2.- LA ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO.

Para comprender algo más de la prima de antigüedad, hemos preferido incluir en el presente trabajo un punto relacionado con la antigüedad, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que se trata de un hecho y no un derecho: Por lo que es necesario atender primero la antigüedad y posteriormente a la prima de antigüedad que es la prestación derivada del -- hecho, cuyo principio es el de la continuidad en el em-- pleo, así como de otros principios que hacen posible que se produzca este hecho y se origine el pago de esta --- prestación.

La antigüedad en el empleo es de una naturaleza cambiante y dinámica, por lo que no permanece estática, ni son las mismas condiciones las que se presentan al inicio de la relación laboral que al final. Al respecto el maestro Roberto Muñoz Ramón establece: "Los derechos y deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen idénticos ni siendo los mismos, sino que, por diversos acontecimientos, se modifican los existentes ó se generan nuevos derechos integrantes de esa relación - laboral". (12).

Manifiesto estar de acuerdo con la cita del maestro Muñoz, ya que la continuidad de la relación de trabajo es uno de los sucesos que permite que nazcan nuevos derechos para el trabajador y se estén modificando constantemente los ya existentes.

(12) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho Del Trabajo. Tomo - II. México, 1983. Ed. Porrúa. 1a. Ed. Pág. 241.

Existen diversos derechos que a mi parecer, son más bien principios que regulan la antigüedad en el centro de trabajo, tales como los siguientes: 1.- Principio de la -- estabilidad en el empleo, sin el cual no podría darse -- ningún supuesto para el pago de la prima de antigüedad -- presente o futuro, ni susceptibles de cambio las condi-- ciones de trabajo, ya que si el patrón tuviera a su li-- bre arbitrio la facultad de despedir a los trabajadores-- sin consecuencias o reglamentación legal, no habría tra-- bajadores con más de diez años de prestar sus servicios-- para un mismo patrón, ni jubilados por las empresas, etc. 2.- Principio de la continuidad en el empleo, ya que sin este elemento tampoco se podría dar una relación de tra-- bajo duradera: y 3.- Principio de preferencia para los -- ascensos, para no ser suspendido ni reajustado y seguir-- trabajando como eventual, ya que sin este principio ge-- neral, no podría existir la preferencia de los trabaja-- dores que tengan una cierta antigüedad en la empresa de los que no la tengan.

El artículo 162 al que más adelante nos referiremos, contempla la situación de que sólo los trabajadores de planta tienen derecho al pago de la prima de antigüedad por años cumplidos de servicios, pero en realidad el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que los obreros que tengan más de treinta días de laborar y cuya contratación haya sido por tiempo determinado, obtendrán en consecuencia la planta, aunque se prorrogue el período de contratos para tiempo fijo: y por lo que hace al pago de la prima, ésta deberá ser siempre cubierta por -- años cumplidos y no proporcionalmente al período trabajado, como sucede con las vacaciones o aguinaldo. La an-- tigüedad en el empleo son hechos que generan derechos en

favor de los trabajadores y fuente para el pago de la -- prima de antigüedad en todos los supuestos a que se refiere el artículo 162 de la Ley laboral y otros artículos que regulan su pago y que serán mencionados en el capítulo posterior de este trabajo.

Estoy de acuerdo en que a un trabajador eventual cuando tenga el año o años cumplidos de servicio, también ha generado derechos para efectos del pago de la prima de antigüedad, pero existe una jurisprudencia que manifiesta -- lo contrario, es decir, que para que prospere la acción en juicio, es necesario que se trate de trabajadores de planta, así lo estableció la Suprema Corte en su jurisprudencia denominada: " PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción de pago de la prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las -- constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no -- se demostró uno de los hechos constitutivos de la --- acción". (13).

En atención a la anterior jurisprudencia, puedo determinar, aunque no esté de acuerdo, que la prima de antigüedad, sólo se paga a los trabajadores de planta. No manifiesto estar de acuerdo, porque la misma Suprema Corte en otra jurisprudencia ha establecido que la antigüedad es un hecho que no puede fragmentarse, por lo que creo -- que no ha hecho caso de los artículos 159 y 160 de la -- Ley, en los que se establecen que los derechos de prefe-



rencia antigüedad y ascenso, deberán ser cubiertos por los trabajadores que tengan una duración en la empresa mayor de 30 días, término en que se supone que ya adquirieron la planta correspondiente, por lo que la prima de antigüedad se debería pagar en esos términos.

### 2.3.- ANALISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, regula el pago de esta prestación en general, ya que hay otros artículos que la contemplan como prestación específica, -- pero en realidad los términos en que ha de estarse para su pago, los regula dicho artículo, que a la letra dice: " Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las -- normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de -- doce días de salario, por cada año de servicios.
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores -- que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su -- empleo independientemente de la justificación o in-- justificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro vo-- luntario de los trabajadores, se observarán las nor-- mas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retire den-- tro del término de un año no excede del diez -- por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de los de una cate-- goría determinada, el pago se hará en el momen--

to del retiro.

- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que --excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje ---mencionado, se cubrirá la primera a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores ó a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda". (14).

Reiterando las circunstancias que anteriormente señalé, la prima de antigüedad se paga únicamente a los trabajadores de planta, mediante la antigüedad, cuyos hechos no pueden fragmentarse y que atiende a diversos principios para que se dé el supuesto para el pago de la prestación, siendo que se paga a los trabajadores que sean separados con ó sin causa justa, que se separen con ó sin causa -- justificada, a los trabajadores finados, sea cual fuere-

la antigüedad de todos ellos y a los que renuncien voluntariamente siempre y cuando tengan quince años cumplidos de servicios ó más.

2.3.1.- BENEFICIOS DERIVADOS DE LA TRANSITORIEDAD DE LA-  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 3o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, contempla los beneficios otorgados a los trabajadores que en los supuestos a que se refiere este trabajo y específicamente en el caso de la prima de antigüedad, gozan de sus privilegios a través del tiempo, creándose un conflicto de leyes en el tiempo. Para explicar más detalladamente la problemática jurídica a que nos referimos, es necesario transcribir el señalado artículo 3o. - transitorio que a la letra dice: "Artículo 3o. Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios y prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos ó los convenios que establezcan derechos, beneficios ó prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos". (15).

De lo anterior comprendemos que las intenciones del Legislador fueron las de proteger a los trabajadores de las pequeñas y medianas industrias, respecto de los trabajadores de las grandes industrias, al colocarlos en igualdad de circunstancias a unos y otros, partiendo de-

(15) Ley Federal Del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. México, 1987. Ed. Porrúa. 55a. Ed. Pág. 457.

la base de que la Ley Federal Del Trabajo de 1970 genera liza a partir de su publicación, las prestaciones contenidas en diversos contratos colectivos y que, siempre y cuando sean superiores a las contenidas en la Ley, continuarán surtiendo efectos en lo sucesivo, pero si son inferiores a las legales, se tendrán que pagar conforme a las disposiciones que la misma Ley establece.

Entonces el artículo 3o. transitorio de la Ley Laboral, contempla todos los beneficios en forma genérica a que los trabajadores tienen derecho, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, etc. mientras que el artículo 5o. transitorio de dicha Ley, que será estudiado en el punto siguiente de este capítulo, tutela en especie, la manera en que debe pagarse la prima de antigüedad, luego entonces los artículos 3o. y 5o. transitorios de la Ley, rigen en forma genérica los derechos de los trabajadores, ya que dicho artículo 3o. transitorio les otorga a los trabajadores el respeto a los derechos consignados en sus contratos colectivos, estableciendo la regla de los mínimos legales; es decir, nuestra Ley Federal Del Trabajo contempla las prestaciones que en forma mínima deben cubrirse a los trabajadores.

2.3.2.- NORMATIVIDAD DE LA APLICACION TRANSITORIA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Existen diversos criterios jurisprudenciales y ejecutorias dictadas por la Suprema Corte y Tribunales Colegiados que han originado controversia en la doctrina mexicana, pues no se encuentran bien definidas ó en contradicción con otras, pero el problema surgido por la aplicación retroactiva de la Ley, ha originado un conflicto de Leyes en el tiempo.

Para comprender dicho problema citamos el contenido del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal Del Trabajo -- que dice: "Artículo 5o. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.
- II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho, a que se les paguen veinticuatro días de salario.
- III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro

de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo ó que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley". (16)

De acuerdo a la garantía de irretroactividad de la Ley consagrada en el artículo 14 Constitucional, existen atendiendo a la doctrina tres fenómenos respecto de la irretroactividad de la Ley. Dichos fenómenos son los siguientes: *Facta Pretérita*.- Es aquel fenómeno en virtud del cuál los actos ó hechos jurídicos nacen, surten sus efectos legales y se extinguen bajo la regulación de una Ley anterior; es decir, tienen aplicación en el pasado. *Facta Pendencia*.- Es el fenómeno al que en un acto o hecho jurídico que nace bajo el amparo de una Ley, continúa surtiendo sus efectos bajo la tutela de una Ley posterior. *Facta Futura*.- Es el fenómeno de realiza---

(16) Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urgina y Jorge Trueba Barrera. México, 1987. 55a. d. Pág. 458.



ción de algún acto o hecho jurídico que tiene vigencia, aplicación y consumación bajo el amparo de una misma Ley posterior.

Atendiendo a los anteriores fenómenos expuestos, en el caso del artículo 5o. transitorio de la Ley Laboral, es notable la discrepancia de opiniones que ha originado la interpretación de dicho artículo, ya que si estamos a los fenómenos de la irretroactividad de la Ley arriba -- expuestos, es lógico que encuadremos a la Ley vigente -- dentro de una Facta Futura, pero el artículo 5o., considera las posibilidades de una aplicación retroactiva a todos los trabajadores que ya se encontraban prestando sus servicios para la fecha de su vigencia, por lo que considero que la Ley que debió aplicárseles a dichos obreros debió haber sido la de 1931 aunque no contemplara a la prima de antigüedad, ya que la Ley actual, al entrar en vigor crea nuevos derechos y obligaciones y en consecuencia estos nacen con la Ley y no antes ni después. Por lo tanto, en estos casos planteando como posible solución a nuestro parecer, debió de pagarse a los trabajadores las prestaciones que pudiesen haber generado hasta la Ley de 1970 conforme a la Ley de 1931, y empezar a regirse por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es notable la regla jurídica citada por el maestro De Pina, que corresponde al tratadista Celso, que respecto del tiempo nos dice: "No se puede reclamar nada antes del tiempo en que por la naturaleza de las cosas se pueda pagar". (17).

(17) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. México, 1978. Ed. Porrúa. 7a. Ed. Pág. 400.

No encuentro mejores palabras para describir mi idea que el pensamiento anterior del tratadista romano Celso, ya que la problemática del conflicto de leyes en el tiempo, es bastante trillada en la actualidad como para comprometer este trabajo a estudiar tan interesante problemática jurídica.

Al respecto nos gustaría transcribir la tesis jurisprudencial, visible a hojas 463 y 464 del Apéndice correspondiente al año de 1973, que respecto de la prima de antigüedad y la aplicación retroactiva de la Ley, nos dice: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- No existe antinomia entre lo establecido por el artículo 5 fracción V y el diverso 162, ambos de la Ley Federal Del Trabajo, pues según el primer dispositivo los trabajadores que sean separados de sus labores dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor dicha ley, o sea: El primero de mayo de mil novecientos setenta, tendrán derecho al pago de doce días de salario y transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de su separación, tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir del día en que inició su vigencia ese ordenamiento; y, el invocado 162 señala los términos y requisitos para que el operario disfrute de esa nueva prestación legal. Por tanto, interpretando ambos preceptos uno en función del otro, se infiere que la prima de antigüedad es un derecho que nace y se acrecienta a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal Del Trabajo. Pues estimar lo contrario equivaldría a la aplicación retroactiva del 162 en contravención al artículo 14 constitucional, resultan perjudicada la parte obligada a satisfacer esa prestación.

D. 139/73. Eduardo Balcázar Zayas. 6 de septiembre de -  
1973. Ponente: Carlos Bravo y Bravo.  
Informe 1973. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito Pág.  
6". (18)

para no detenernos demasiado en este punto solo adiciona  
remos que si el principio de la autonomía de la voluntad  
no prevalece en el derecho del trabajo por ser de orden  
público, en el caso de los contratos colectivos que in-  
cluyeron a la prima de antigüedad, con otra denominación,  
a través de conquistas sindicales, fué precisamente este  
principio el que reguló la vida laboral en los centros -  
de trabajo, ya que no es concebible que la Ley deseche -  
este principio, cuando fué el que le dió origen a la ---  
ciencia jurídica laboral, por ser el sindicato y la em-  
presa los generadores de los contratos colectivos y de -  
las prestaciones contenidas en los mismos.

(18) CASTRO ZAVALA, Salvador. Apéndice 1, año de 1974.  
Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor.  
1a. Ed. Págs. 463 y 464.

#### 2.4.- DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD.

La Ley Federal Del trabajo en el Capítulo IV, cuyo título se encuentra bajo el rubro de DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO, en donde contempla todos los derechos de los trabajadores derivados de una prestación de servicios personales y subordinados, y que se contienen de los artículos 154 a 162. Los derechos a que me refiero no son otros que los de preferencia, escalafonarios y ascensos. El artículo 154 es un derecho de preferencia para los trabajadores en cuatro supuestos: 1.- El patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean; 2.- De preferir a los trabajadores que hayan trabajado satisfactoriamente por mayor tiempo; 3.- De preferir a quienes tengan una familia y no tengan otra fuente de ingreso; y 4.- De preferir a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo estén.

El artículo 155, establece las consecuencias de los derechos de preferencia a que se refiere el artículo 154 y en los casos específicos de los puestos de nueva creación y de vacantes para que los trabajadores más antiguos ó capaces sean los que suban en las categorías a obtener.

Si el patrón incumple con alguna de las obligaciones a que se refieren los artículos anteriormente señalados, el trabajador con fundamento en el artículo 157, puede solicitar a su elección ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le otorgue el puesto correspondiente ó que se le pague el importe de tres meses de salario y los salarios caídos que se originen en el juicio correspondiente.

El artículo 158 de la Ley le impone al patrón la obligación de integrar la comisión mixta para el cuadro general de antigüedades y el artículo 159 contempla los derechos de los trabajadores para cubrir las vacantes temporales cuya duración sea mayor a treinta días.

El artículo 161 de la Ley, les otorga a los trabajadores el beneficio de que las causas de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, contenidas en el artículo 47 de la Ley laboral, no podrá invocarlas éste, siempre y cuando la duración de la relación laboral se prolongue por más de veinte años, pero la repetición de la ó las faltas, deja sin efecto ésta protección. Y el citado artículo 162 mencionado en otros puntos de este trabajo, contempla la forma y el monto para el pago de la prima de antigüedad.

Con este punto doy por terminado el presente capítulo, y aunque no agoto todos los puntos derivados de la presente exposición, es por razones de extensión ya que sería ambicioso de mi parte el agotarlos todos.

### CAPITULO TERCERO.

#### CASOS DE APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Consideramos importante antes de entrar a analizar los casos de aplicación de la prima de antigüedad, hacer una breve reseña de los aspectos más importantes de las que se compone un juicio e invocar la doctrina al respecto, ya que hemos considerado que dichos elementos nos servirán de base para sacar las conclusiones de cada capítulo posterior, aunque no tengan una mención específica en el presente capítulo, ya que el problema que abordamos en el presente trabajo de tesis es eminentemente práctico, por lo que dedico una pequeña parte al derecho procesal para tener los suficientes elementos y captar la disyuntiva jurídica planteada; lo que a continuación exponremos, no tiene mayor relevancia en nuestro estudio por estar contemplado así en la doctrina y en la Ley, por lo que no aportaré mayores ideas al derecho procesal.

Antes que nada, es conveniente manifestar que los fundamentos del derecho procesal los encontramos en la doctrina civilista, por lo que las definiciones que citamos -- fueron tomadas de los autores que escriben sobre dicha materia. Ahora bien, debo identificar a la acción y a la excepción, ya que según el doctrinario Manresa, citado por el maestro Eduardo Pallares, que respecto de la acción manifiesta: "La acción es el medio que concede la Ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete". (19).

(19) PALLARES, Eduardo. Tratado de Las Acciones Civiles. México, 1985. Ed. Porrúa. 5a. Ed. Pág. 28.

De acuerdo con el jurista Chiovenda citado por el maestro Pallares, " La acción es el poder jurídico que dá vida a la condición para la actuación de la voluntad concreta de la ley ". (20).

Existen demasiadas definiciones de las acciones, pero las que consideramos más precisas son las arriba mencionadas, pero de la excepción y defensa, al consultar la doctrina, en realidad la discrepancia de opiniones se hace notable. Sin embargo, el maestro De Pina, nos dice respecto de la excepción: "Oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo ó provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, ..." (21).

Hemos optado por partir la definición anterior del maestro de Pina, ya que la idea que continúa exponiendo, es el concepto más bien de defensa, y manifiesta al respecto: " ... bien para contradecir al derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso, lo absuelva total ó parcialmente. En este último caso, más que de excepción, debiera hablarse de defensa". (22).

(20) Idem. Pág. 28

(21) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. México, 1978. Ed. Porrúa. 7a. Ed. Pág. 211.

(22) Idem. Pág. 211.

Es algo confusa la explicación del maestro De Pina, pero sin embargo, para nosotros y de acuerdo a las ideas tradicionalistas la excepción tiende a desvirtuar las acciones ejercitadas por el actor, mientras que la defensa tiende a controvertir los derechos subjetivos supuestamente violados al demandante.

Teniendo los antecedentes y algo de la exposición de la doctrina, expondremos las ideas personales que a nuestro parecer, son las más sencillas al respecto: para nosotros la acción está contenida en el derecho de acción: - es decir, la facultad que tiene el particular de acudir ante el órgano jurisdiccional debidamente sustantivado - por el estado para recibir la dicción del derecho aplicable al caso concreto. Y es aplicable a la excepción, - lo escrito por el jurista romano Ulpiano, a quien consideramos posee mayor razón respecto del estudio de la excepción y citado por el maestro De Pina, que dice: "Se considera que ejercita acción también el que usa de excepción, porque el demandado es actor en la excepción".- (23).

Existen diversos tipos de acciones, excepciones y defensas en las que no nos detendremos a analizar, pues ya no es materia de nuestro trabajo al entrar a un estudio por menorizado de dichas instituciones jurídicas. Después - de haber hecho un breve estudio de las acciones y excepciones pasamos a entrar en tema y exponer los casos de aplicación de la prima de antigüedad y que contempla la Ley Federal del Trabajo. Primeramente al entrar al estu



dio del artículo 162 de la Ley, en el punto 2.3 del capítulo 2o. de esta tesis, señalábamos que la prima de antigüedad se pagaba en todos los supuestos genéricos y existen diversos artículos específicos que también regulan su pago, pero señalados en distintos capítulos de la Ley.

3.1.1.- POR DESPIDO.

Según dijimos el artículo 162 de la Ley, contempla el pago de la prima de antigüedad independientemente de la -- justificación o injustificación del despido, tal y como lo establece la fracción tercera de dicho artículo citado anteriormente y que a la letra dice: Artículo 162 - " ... III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, --- siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su em--- pleo independientemente de la justificación o injustificación del despido..." (24)

Esto quiere decir que en el caso del despido del traba-- jador se le pagará sin importar su antigüedad.

3.1.2.- POR RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

De acuerdo con lo manifestado por la fracción III del -- artículo 162, también se señala el caso de la rescisión-- por parte del trabajador, al señalar que los trabajado-- res que se separen con causa justificada, también ten--- drán derecho a la prima de antigüedad sin importar la -- antigüedad que tuvieran al servicio de la empresa o pa-- trón.

3.1.3.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

Las fracciones V y VI del artículo 162 contemplan la posibilidad de que un trabajador al fallecer, tendrán derecho a recibir el importe de esta prestación sus beneficiarios, atendiendo al procedimiento que marca el artículo 501 y siguientes, sin importar la antigüedad del obrero. La figura jurídica concreta y las intenciones -- del Legislador, a nuestro parecer fueron obvias, al otorgarles a los trabajadores un beneficio extra, para el -- caso de que pierdan la vida al servicio del patrón y -- que sus beneficiarios no resientan la pérdida de ese ser querido y tratar de compensarles en algo dicha pérdida. Se puede considerar esta figura jurídica como una reparación del daño, aunque en realidad nunca se pueda compensar una pérdida de vida humana.

3.1.4.- POR TERMINACION COLECTIVA DE LA RELACION DE TRABAJO.

El artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo contempla un caso específico que no se contempla en el artículo -- 162, al establecer dentro del derecho colectivo del trabajo, una indemnización para el caso de las terminaciones colectivas de las relaciones de trabajo, de acuerdo al artículo 434 y en relación al 436 de la Ley, al establecer dichos artículos lo siguiente: " Artículo 434. - Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:-

- I. La fuerza mayor ó el caso fortuito no imputable al patrón, ó su incapacidad física ó mental ó su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso ó la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente ó los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa ó la reducción definitiva de sus trabajos". (25).

(25) Ley Federal del Trabajo Concordada. México, 1990.- Ed. Editorial Fiscal y Laboral, S. A. de C. V. 3a. Ed. - Págs. 180 y 181.

Y el artículo 436 al respecto, señala lo siguiente: ----  
" En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres -- meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a -- que se refiere el artículo 162". (26).

Esto quiere decir que el Legislador también protegió a -- los trabajadores para el caso de las terminaciones colec -- tivas de trabajo y específicamente en los casos de las -- Huelgas, ya que en los supuestos de que dichas Huelgas -- sean declaradas ilícitas por las Juntas de Conciliación -- y Arbitraje, la sanción es dar por terminadas las rela -- ciones de trabajo de los huelguistas. No sigue el mismo -- procedimiento el caso de las huelgas inexistentes, en -- cuyo caso no hay sanción para el patrón, sino sólo para -- los trabajadores, si es que se le puede llamar sanción, -- ya que en este supuesto no se les pagan los salarios de -- jados de percibir y subsiste el deber de regresar al tra -- bajo.

3.1.5.- POR INCAPACIDAD DE RIESGO NO PROFESIONAL.

Este es otro supuesto diferente del artículo 162 de la Ley, en el que los trabajadores que sufran un accidente no sea con motivo de su trabajo, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios y al respecto nos ilustra el artículo 54 de la Ley Laboral que al respecto establece: " Artículo 54. 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, ó de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes". (27).

En este otro supuesto, la Ley les concede a los obreros otros beneficios y protecciones al otorgarles los derechos de demandar a un patrón aún cuando no tuvieran legitimación sobre ellos, ya que consideramos algo protetivo al Legislador al otorgarles la facultad de demandar a un patrón que desconozca el origen de la incapacidad y que tiene la obligación de pagar las prestaciones a que se refiere dicho artículo 54, y siempre y cuando, el Instituto Mexicano del Seguro Social, dictamine sobre la incapacidad de riesgo no profesional, porque si dicho Instituto determina que la incapacidad proviene de un riesgo profesional, las prestaciones que tendría que cubrir el patrón serían mayores.

### 3.1.6.- POR IMPLANTACION DE MAQUINARIA NUEVA.

El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, nos ilustra respecto de la mayor sanción que impone dicha Ley a los patrones que reajusten a sus trabajadores por utilizar maquinaria nueva que traiga como consecuencia la reducción de personal en los centros de trabajo. Para hacer específica la mención de este artículo, lo transcribimos a continuación: " Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria ó de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, él deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más -- veinte días por cada año de servicios prestados ó la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese -- mayor a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162". (28).

La interpretación del artículo antes mencionado, es algo confusa cuando establece que se pagará la prima de antigüedad contenida en los contratos colectivos si fuese -- mayor, pero debemos entender que si no existe prestación mayor que la legal, deberá de cubrirse en los términos -- del artículo 162.

Antes de entrar al punto siguiente de este capítulo, para empezar a tratar los temas concretos de la problemá--

(28) Ley Federal Del Trabajo Concordada. México, 1990. Ed. Fiscal y Laboral, S. A. de C. V. 3a. Ed. Pág. 182.



tica de esta tésis, entenderemos que del artículo anteriormente señalado, la propia Ley otorga la posibilidad de que existan contratos colectivos de trabajo que contemplen prestaciones superiores a las de la Ley, en cuyo caso se aplicarán dichas prestaciones que contienen beneficios superiores en favor de los trabajadores y continuarán surtiendo efectos, atendiendo al contenido del -- artículo 3o. transitorio ya estudiado y citado en el capítulo anterior de este trabajo.

### 3.1.7.- POR RETIRO VOLUNTARIO.

Este es uno de los puntos de controversia y discrepancia de ideas en donde la presente tesis encuentra su razón de ser, para ser estudiado a fondo el problema que se plantea. El artículo 162 de la Ley, ya estudiado, en su fracción tercera establece: "Artículo 162. ... Fracción III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. ..." (29).

De la fracción estudiada anteriormente, se desprende el hecho de que un trabajador que se retire voluntariamente de su empleo, para tener derecho a ella, debe cumplir con el requisito fundamental de tener quince años cumplidos de servicios cuando menos. Cabe plantear la problemática definitiva de este trabajo en el supuesto de que un trabajador que ha prestado sus servicios durante más de quince años para un mismo patrón que le ha dedicado parte de su vida, se retira voluntariamente de su trabajo y el patrón conforme a su contrato colectivo, tiene la obligación de pagarle veinte días por cada año de servicios pero que se le denomina en el contrato con diverso nombre y para efectos de mejor comprensión de la figura jurídica, le llamaremos compensación. Luego entonces deberíamos entender que se le paga la prima de antigüedad de la Ley, aunque existen resoluciones laborales que dicten lo contrario, puesto que de acuerdo al artículo 3o. transitorio, las prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, siempre que contengan -

beneficios y prerrogativas en favor de los trabajadores, deberán continuar surtiendo efectos, no importa la denominación que se le dé a dicha prestación, puesto que -- recordando lo expuesto en el capítulo de antecedentes - históricos, en la exposición de motivos, señalamos que las conquistas sindicales, fueron las que la incluyeron en las revisiones y celebraciones de los contratos colectivos de trabajo a este género de prestaciones, el único punto de uniformidad que las une, tanto a la prestación contractual con la de la Ley, es su naturaleza jurídica; por lo tanto a nuestro juicio, sí se trata de las mismas prestaciones.

A mayor abundamiento, si un trabajador que recibe el -- importe de su retiro voluntario, bien puede demandar -- ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pago de - la prima de antigüedad del artículo 162 de la Ley, por considerar que se le adeuda su pago, cuando ya recibió su importe conforme a la prestación contractual que la cubre con un mayor beneficio, en cuyo caso corresponde al patrón, oponer la excepción de pago, por ser una --- prestación contractual pagada y superior a la legal.

Por esto, dicha excepción reduce a un punto de derecho la litis y entonces cobra aplicación lo dispuesto por - el artículo 882 de la Ley, existiendo incongruencia por parte de las autoridades laborales al considerar que no se le ha pagado al trabajador, la prima de antigüedad - de la Ley, invocando tésis, ejecutorias y jurisprudencias que se analizarán en el capítulo quinto de este -- trabajo, que a nuestro parecer, no tienen ninguna relación con la problemática jurídica planteada.

Lo anterior es así, porque nuestras autoridades están omitiendo entrar al análisis de la naturaleza de la prima de antigüedad, análisis que se comprende de la simple -- lectura del multicitado artículo 3o. transitorio y la -- exposición de motivos.

Por estas razones, las acciones y excepciones analizadas al inicio de este trabajo, son importantes, ya que la -- excepción de pago reduce la controversia a un punto de -- derecho y no están sujetos a prueba los hechos, sino sólo el que tenga el mejor derecho.

Un punto que no podemos pasar por alto, es el relativo a la aplicación de la fracción II del artículo 162 de la Ley, ya que dicha fracción establece: " Artículo 162.- ... Fracción II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486". -- (30).

Y dichos artículos establecen: " Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo". ---- " Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador, excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo, será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos". (31).

(30) y (31) Idem. Págs. 87 y 192.

Al respecto y hemos querido dejar para el final de este capítulo, esta fracción II y los artículos 485 y 486, a propósito, ya que estas disposiciones regulan que para efectos del pago de la prima de antigüedad, en todos los casos de aplicación, el salario máximo para su pago, será el doble del salario mínimo general del área geográfica de que se trate. Es decir, si el salario mínimo general que rige en esta área geográfica es de - - - - \$ 11,900.00 diarios, el tope para el pago de esta prestación será de \$ 23,800.00, por ser esta cantidad el doble del salario mínimo general de esta zona geográfica.

Al respecto, no se aplica para efectos del pago de la prima de antigüedad el salario que percibía el trabajador a últimas fechas, si excede de \$ 23,800.00 sino que ésta cantidad, servirá de tope para la cuantificación. - Si el trabajador percibe menos de esta última cantidad, se cuantificará la prima de antigüedad conforme a su salario base.

## CAPITULO CUARTO.-

### LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En este capítulo no nos detendremos a analizar todos los problemas que acarrea la denominación y terminología de los contratos colectivos, aunque en la doctrina no esté muy aceptada la terminología que se ha usado por la costumbre mexicana, sólo expondremos las partes más genéricas de estos contratos, para que se entienda el problema a que nos referimos con el presente trabajo de tesis.

#### 4.1.- GENERALIDADES SOBRE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE -- TRABAJO.

Antes que nada, consideramos pertinente manifestar que - el contrato colectivo tiene una función equilibradora en la vida de las relaciones colectivas de trabajo, ya que lo anterior se desprende del contenido de los artículos- 2o. y 450 Fracción I de la Ley Federal Del Trabajo, en - los que se señala que los trabajadores pueden ejercitar- el derecho de huelga para conseguir el equilibrio entre- los diversos factores de la la. producción, siendo éstos el capital y el trabajo; hemos preferido dejar para un - punto posterior el definir a estos contratos colectivos- ya que dentro de estas generalidades, se puede integrar- un concepto definido y no antes.

Es así, como los contratos colectivos tienden a buscar - equilibrio entre las fuerzas productivas, ya que según - se analizó en capítulos anteriores el patrón detentaba - toda fuerza y poder sobre los obreros, quienes eran ex- plotados de manera indiscriminada por el patrón, por lo- tanto es evidente que el estado quisiera mediar fuerzas- y otorgara a los trabajadores, ciertas ventajas, tales - como ejercitar el derecho de huelga y la libertad de --- asociarse para tener similar fuerza que el patrón.

Como mencionamos antes, en el Capítulo Segundo de este - trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad, es la que rige el mutuo acuerdo de voluntades en materia ci vil, ya sea para obligarse o adquirir derechos, transmi- tirlos, cederlos y extinguirlos, por lo que dicho prin- cipio es aplicable a todos los asuntos en donde las par- tes que contratan, se obligan y lo hacen de manera libre

y voluntaria.

Al ponernos en la situación anterior y en el supuesto de una revisión de un contrato colectivo ó de un otorgamiento del mismo, al estar en pláticas con los representantes sindicales ó de los trabajadores, en caso de llegarse a un acuerdo de voluntades, el principio que rige para tal efecto, no es otro que el estudiado y denominado principio de la voluntad de las partes.

Así pues, y no el mismo supuesto anterior, la función -- equilibradora de los contratos colectivos, tiene por objeto lo que comentaba antes, es el hecho de otorgarles a los trabajadores, la facultad de asociarse profesionalmente para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, siendo el capital y el trabajo, por lo que el Legislador, consideró la posibilidad de que en igualdad de circunstancias, los trabajadores gozaran de beneficios a su favor, siendo el caso del principio Indubio-Pro Operarum, contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, ya que debemos entender que se trata de una debida distribución de riquezas entre el patrón y el trabajador.

De igual forma el contrato colectivo de trabajo, por su naturaleza lógica y obvia pertenece al derecho colectivo de trabajo, ya que atendiendo a la doctrina, el contrato colectivo, fue ampliamente estudiado por los juristas -- que formaron, en atención a sus puntos de vista sobre el particular, varias corrientes y doctrinas dispersas entre sí; por lo que al referirnos al Maestro De La Cueva, mismo que señala que hubo teorías civilistas, interme---



días y de derecho social, en las que aparecen diferen--  
cias sobre las que versa la discrepancia de opiniones, -  
según su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, y,  
aunque no es el objetivo del trabajo estudiarlas, sólo -  
diremos a manera de corolario que la opinión del Maestro  
De La Cueva es que se trata el Contrato colectivo, de un  
instrumento de naturaleza pública, ya que la norma que -  
lo reglamenta es de naturaleza pública y por lo tanto se  
le debe dar ese carácter, al ser una fuente autónoma del  
derecho objetivo, puesto que se trata de una condición -  
contractual.

En este punto no coincidimos con el doctrinario en cita,  
ya que el principio de la autonomía de la voluntad, es -  
el que rige a dichos contratos, no importando el nombre-  
o denominación que se le dé.

Atendiendo lo anterior, es conveniente entrar al estudio  
de los conceptos del contrato colectivo de trabajo ó lo-  
manifestamos que para terminar con el punto del princi-  
pio de autonomía de la voluntad de las partes el Maestro  
Trueba Urbina y citando al constituyente José Natividad-  
Macfas, a este respecto nos dice: " Precisamente al re-  
ferirse al contrato de trabajo, el contituyente Macfas,-  
explicó con toda claridad que era un "contrato evolucionado"  
en el que se rompe la autonomía de la voluntad, --  
pués las relaciones entre el trabajador y el patrón, de-  
ben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicato-  
rias establecidas en favor de aquél". (32).

(32) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo.  
México, 1980. Ed. Porrúa. 5a. Ed. Pág. 383.

Concluyendo a este punto, concluimos lo siguiente: El principio de autonomía de la voluntad entre las partes, es el que rige la vida de un contrato colectivo y sus revisiones, ya que patrón y trabajadores con los que lo integran y acuerdan por mutuo consentimiento, los términos en los que se fijarán las condiciones de trabajo y las prestaciones generadas en favor de dichos trabajadores. Pero pertenece al derecho público objetivo en tanto que las disposiciones que regulan la vida de un contrato colectivo, sin atender a su origen, emanan de unas disposiciones legales que pertenecen al derecho público, tal como el artículo 123 constitucional y la Ley Federal Del Trabajo.

#### 4.2.- SU DEFINICION.

Atendiendo a la doctrina, los contratos colectivos de -- trabajo, se encuentran definidos en el artículo 386 de - la Ley Federal del Trabajo y es difícil que los autores- proporcionen una definición propia y particular; en lo - único en lo que se detienen a analizar de dicha institu- ción jurídica es respecto de la denominación que le dió- el legislador al incluirla en la Ley laboral. Así pues, el maestro Mario de la Cueva, en su libro El Nuevo Dere- cho Mexicano del Trabajo, manifiesta que el término de - contrato colectivo, en la actualidad es inadecuado toda- vez que se trata de convenciones colectivas del trabajo- por ser la celebración del contrato colectivo, un deber- de los patrones y no un derecho, siendo que en las con- convenciones colectivas, son un derecho de los trabajado- res.

Así podríamos extendernos en el problema terminológico y desviarnos de la intención que se persigue con este tra- bajo, por lo que nos referiremos al concepto contenido - en la ley en su artículo 386, que a la letra dice: "Ar- tículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el conve- nio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabaja- dores y uno ó varios patrones, ó uno ó varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, - según las cuales debe prestarse el trabajo en una ó más- empresas o establecimientos". (33).

De acuerdo al anterior concepto, considero que se trata- de un contrato colectivo más que de un convenio colecti-

vo, ya que, atendiendo a los criterios civilistas, el -- convenio crea, modifica, transmite ó extingue derechos y obligaciones; en tanto que el contrato solamente crea y modifica derechos y obligaciones.

En el caso del contrato colectivo, las obligaciones y -- derechos se crean y modifican, pero no se extinguen ni - se transmiten.

Por lo anterior, estamos de acuerdo con la terminología -- usada por el legislador al incluir dicha institución ju- rídica en la ley laboral.

#### 4.3.- ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN.

A este respecto la doctrina y según la fuente que se consulte, determinará diversos elementos. Tan es así, que el maestro Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, manifiesta que los elementos esenciales son el consentimiento y el objeto posible así como los presupuestos de validez y de eficacia; para el maestro Mario de la Cueva los elementos son el normativo, el elemento obligatorio, el elemento ocasional y la envoltura protectora; para el maestro Francisco Ross Gámez en su libro Derecho Procesal del Trabajo, dice que el contrato colectivo está integrado por el elemento normativo; elemento obligatorio ó compulsorio los requisitos y su administración.

Debido a la diversidad de criterios, a mi parecer, el criterio al que me apego es al del maestro Francisco Ross Gámez, ya que la división de los elementos del contrato colectivo que señala, son los más parecidos a los que se contienen en la actualidad. En este orden de ideas, según dicho maestro, el elemento normativo es aquél que contiene la esencia del contrato colectivo, ya que en esta parte se contienen las condiciones generales de la prestación de los servicios.

En el elemento obligatorio o compulsorio, son aquellas disposiciones que le dan al contrato colectivo su eficacia, ya que pretenden garantizar el cumplimiento del elemento normativo.

Los requisitos son las disposiciones contenidas en la Ley, con las cuales se tienen que cumplir requisitos de

fondo y de forma, tal es el caso del artículo 390 de la Ley Federal Del Trabajo, que para no transcribirlo, sólo diremos que para su celebración, es necesario que se haga por escrito, por triplicado, una copia en poder de -- las partes y el otro tanto se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje, y empezará a surtir sus efectos a partir de la presentación del documento ante la -- Junta, salvo que las partes convengan otra cosa.

Por último tenemos la administración del contrato colectivo, ya que según lo citado por el maestro en cuestión, lo más importante del contrato colectivo en sí, es su -- administración, por el elemento humano que desarrolla la efectividad de su aplicación, ya que el contrato colectivo no surte sus efectos por su simple firma y depósito ante la autoridad jurisdiccional.

#### 4.4.- METODOS INTERPRETATIVOS.

La interpretación de toda norma jurídica es entre otras cosas, el entendimiento, comprensión y alcances que el legislador contempló al incluirla en cualquier legislación.

Dentro de este punto y sin ser la excepción, como en --- otros puntos que hemos tratado a lo largo de este trabajo, la doctrina es muy variada y dependiendo de la fuente que se consulte se les dará un nombre diverso a los métodos de interpretación.

Así pues, podemos entender de manera muy general, que la interpretación significa desentrañar el sentido, naturaleza y alcances de la norma jurídica establecida en la ley.

En este caso concreto, al referirnos al contrato colectivo los métodos interpretativos que puedan tener aplicación sobre la ley, también la tendrán sobre aquellos, --- pues los contratos colectivos son la reglamentación de la vida obrero-patronal en los centros de trabajo, por lo tanto, dichos métodos interpretativos al ser aplicados en todo lo relacionado a la ley, es obvio que también deberán ser aplicados a todas las instituciones jurídicas que regule la legislación de que se trate.

A este respecto el maestro Néstor de Buen en su libro -- Derecho del Trabajo, hace referencia acerca del contenido del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo entre --- otros, ya que dicho artículo contempla que en caso de --- duda prevalecerá la interpretación que favorezca al trabajador.

El maestro Roberto Muñoz Ramón, en su libro Derecho Del Trabajo, hace alusión al contenido del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la interpretación de las normas de trabajo, se deberán de tomar en cuenta sus finalidades y a la corriente de este precepto legal le denomina procedimiento heuristeleológico.

El maestro Francisco Ross Gámez nos dice respecto de --- estos métodos que pueden ser: el gramatical, que consiste en interpretar la norma atendiendo a las palabras de las que está formada; el lógico, que consiste en recurrir a la lógica para buscar y encontrar la verdad y evitar el error; el sistemático, que consiste en estudiar todas las demás disposiciones que tengan relación con la norma y no estudiarla de manera aislada, ya que de esta manera se podrá entender el verdadero alcance de la Institución; el método usual, es el que se basa en en tender las disposiciones legales en la vida diaria de los negocios; el doctrinal, que atiende a la opinión de los jurisconsultos y así desentrañar el correcto sentido de la ley; el auténtico o tradicional, que consiste en encontrar la intención del legislador acudiendo a la exposición de motivos; y por último el método histórico -- que es aquel que busca encontrar el correcto sentido de la ley, acudiendo a la historia.

El maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice que la interpretación de la Ley, es el principio que pueda traducir el espíritu del artículo 123 constitucional.

He considerado que el verdadero sentido de la interpretación es el de desentrañar el espíritu, alcances y na-



turalidad de la norma estudiada, en atención a la intención del legislador, al incluirla en cualquier legislación, ya que la interpretación jurídica no puede aplicarse de manera aislada respecto de otros métodos interpretativos, sino que en el mejor de los casos al estudiarse la norma cualquiera que sea el método que se utilice, -- siempre deberá corresponder a descubrir la verdad atendiendo a las reales intenciones del legislador.

A lo anteriormente expuesto, yo consideraría incluir --- dentro de los métodos interpretativos a el llamado método teleológico, ya que concordando en orden de ideas con el maestro Roberto Muñoz Ramón, en vez de denominársele Heuristeleológico, ya que dicho procedimiento ó método de interpretación es el procedimiento más profundo al -- tratar de descubrir la verdadera intención del legislador sin atender a una dramática, defectuosa y confusa -- inclusión de palabras en la norma, una posible información errónea de antecedentes históricos ó bien, un disconformismo con la opinión de los jurisconsultos, des--- hechándose así, a nuestro parecer, los demás métodos interpretativos que tienen únicamente como base y sustento el desvirtuar la verdadera intención del legislador.

Pero en cambio, el método teleológico va a descubrir el verdadero sentido de la norma, atendiendo a las intenciones del legislador y a unos fines morales y éticos -- que siempre persigue toda norma jurídica.

En el caso del contrato colectivo, todo lo que anteriormente acabamos de exponer, tiene una misma fundamentación y bases, ya que para cualquier autoridad jurisdic--

cional será lo mismo tratar de desentrañar el verdadero-sentido de la Ley que de los contratos colectivos para - el caso de una controversia.

4.5.- MODALIDADES EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD-  
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS ANTERIORES A LA LEY-  
DE 1970.

Por lo que hace a este punto, consideramos pertinente -- dejarlo como uno de los puntos verticales de la presente tesis, ya que todo lo que se expuso a lo largo del trabajo tenfa como finalidad el llegar a este punto en concreto y a las resoluciones dictadas por los Tribunales - Colegiados del Primer Circuito en contradicción con lo - establecido en la Ley, en los artículos que ya señalamos en otros capítulos anteriores, y que dichos criterios -- contradictorios con la Ley, serán estudiados en el Capítulo siguiente de este trabajo.

Así pues, iniciaremos con el contenido del Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México, que en su cláusula 89 establece: " CLAUSULA 89. En los casos a que se contrae el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, II, III, y V, así como en aquellos en que el trabajador opte, con sujeción a la --- fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, por la -- indemnización, ésta se integrará de conformidad con lo - previsto en el Artículo 50 de la propia Ley, debiéndose- considerar 30 (treinta) días de salario por cada año de servicios prestados.

Este beneficio sólo surtirá para el reclamante en tanto sea patrocinado por el Sindicato y hasta la total satisfacción de la obligación, independientemente del pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162- de la Ley Federal del Trabajo, calculadas todas estas -- prestaciones a la base del salario que percibía el tra--

bajador en el momento de la separación". (34).

Analizando el contenido de la prestación señalada en los renglones antes escritos, se desprende que la prima de antigüedad es pagada no sólo con el último salario que perciba el trabajador, sino que dicha cláusula sí diferencia a la prima de antigüedad de cualquier otra prestación contractual, inclusive a la contenida en dicha cláusula y que se aplicará en los casos del artículo 49 de la Ley laboral, que se refiere a los casos en que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador.

Como se puede apreciar, dicha cláusula especifica el pago de la prima de antigüedad y en este caso no debe ser aplicable lo referido en el Artículo 3o. transitorio de la Ley, pues en donde se especifica y aclara, no cabe suposición legal, en atención al principio de la autonomía de la voluntad de las partes que ya se había estudiado.

Como postura contraria y mucho más común, encontramos que de la empresa Empaques de Cartón United, S. A. de C. V., en sus cláusulas 119 y 120, se regula lo siguiente:

" Artículo 119. La Empresa acepta que para separación voluntaria, erogará la cantidad necesaria para cubrir la indemnización a OCHO TRABAJADORES anualmente. Los trabajadores que reúnan los requisitos que adelante se es-

(34) Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México. México, 1988.

tablecen, tendrán derecho a la separación voluntaria con las compensaciones económicas que en seguida se establecen:

- 1°. De cinco a diez años, noventa días de salarios.
- 2°. De diez años en adelante, CIENTO VEINTE DIAS DE SALARIOS y veinte días por cada año de servicios.
- 3°. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo respecto a las personas que deberán disfrutar de este beneficio.

Empresa y Sindicato podrán convenir anticipadamente el retiro de dieciseis trabajadores ó sea: ocho que corresponden a cada año pudiendo ser éstos en el primer año ó a la continuación del bienio". (35).

Del anterior artículo se desprende, que la prestación denominada compensación económica, no tiene otro objeto más que cubrir una prestación derivada de la antigüedad de los trabajadores al servicio de la Empresa.

Por lo tanto el hecho de la antigüedad no se puede fraccionar según se analizó en capítulos precedentes de este trabajo y recordando lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 3° transitorio de la Ley Laboral, aquellos contratos y convenios que establezcan beneficios y prerrogativas anteriores a la ley, continuarán surtiendo efectos, cuando sean en favor de los trabajadores.

(35) Contrato Colectivo de Trabajo de Empaques de Cartón United, S. A. de C. V. México 1987.

Por tal razón y de acuerdo al artículo del Contrato Colectivo arriba citado se encuadra por lo referido en dicho artículo transitorio de la Ley por lo que al incluirse en la actual Ley Federal del Trabajo a la prima de -- antigüedad, sólo fue para darle un nombre a esa prestación para hacerla obligatoria a todos los trabajadores - de la pequeña y mediana industria según se analizó en la exposición de motivos de la multicitada Ley Laboral.

De igual forma el artículo 120 del Contrato Colectivo de la misma Empresa, se establece lo siguiente:

" Artículo 120. Todo trabajador que teniendo más de --- cinco años de antigüedad, esté a juicio del médico que - de común acuerdo se designe entre Empresa y Sindicato, - incapacitado por enfermedad para seguir desempeñando sus labores, podrá dar por terminado su contrato singular de trabajo, teniendo derecho a percibir el importe de CIEN- TO VEINTE DIAS DE SALARIO más el correspondiente a veinte días por cada año de servicios prestados ininterrum- pidamente a la Empresa. Además de lo anterior, el tra- bajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional- correspondiente a vacaciones y a aguinaldo anual, tomán- dose en consideración para el efecto de su monto, el --- importe del tiempo que haya estado incapacitado, el cual será considerado como tiempo laborado.

Ni el Sindicato ni los trabajadores podrán solicitar la- terminación de los contratos en un número superior a --- SIETE trabajadores cada año.

Las solicitudes de terminación de terminación, no serán- acumulables de un año a otro.

Lo anterior es sin perjuicio de los salarios que por concepto de vacaciones no disfrutadas, correspondan al trabajador que rescinda su contrato.

La Empresa está conforme igualmente en aceptar el retiro de CINCO TRABAJADORES más anualmente, siempre que éstos se encuentren entre los 55 y 6 años de edad en la inteligencia de que el Sindicato propondrá los candidatos -- que reúnan los requisitos para este retiro y la Empresa, designará al beneficiado". (36).

Como se puede analizar, dichas cláusulas del Contrato -- Colectivo citado, contienen beneficios para los trabajadores superiores a los que la ley les concede, pero atendiendo a la naturaleza de las prestaciones a que se refieren los artículos 119 y 120 del Contrato Colectivo en cita, se debe entender que persiguen los mismos objetivos y finalidades de la prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

#### 4.6.- CRITICA PERSONAL.

Con todo lo expuesto a lo largo de este capítulo, que no son más que generalidades y conclusiones de ideas que se fueron plasmando a través de la elaboración de este trabajo y que aportan el sustento y base de la tesis que se presenta, pero que las ideas sobre las que se basan los argumentos ya fueron expresadas en capítulos anteriores--por lo que solamente nos resta concluir lo siguiente:

En el caso de que en un contrato colectivo se haga diferenciación entre la prima de antigüedad y cualquier otra prestación contenida en él, sólo en este caso no deben --de ser análogas las prestaciones contractuales y laborales; es decir, la prima de antigüedad de la ley se pagará aparte de la contractual.

En ningún otro caso la prima de ley, debe pagarse cuando un trabajador ya se le cubrió el importe de la prestación contractual que se paga por el mismo concepto ó ---ambas prestaciones persigan la misma finalidad ó sean de la misma naturaleza jurídica.

Además la prima de antigüedad de la ley, no debe reclamarse cuando la prestación contractual por el mismo concepto y naturaleza jurídica cubre la prima de la ley --con un beneficio superior, sin importar la denominación ó nombre que se le dé a la prestación contractual.



CAPITULO QUINTO.-

CRITERIOS, JURISPRUDENCIAS Y TESIS RELACIONADAS.

5.1.- CRITERIOS SEGUIDOS POR LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Durante la práctica profesional ejercida por el susten--  
tante, se presentaron varias quejas de los trabajadores--  
en los que los supuestos a que se contraían dichos juic--  
cios eran similares ya que todos contaban con carta re--  
nuncia y finiquito, pero en el finiquito a dichos traba--  
jadores se les cubría una prestación contractual que cu--  
bría con un importe mayor a la prestación de ley denomi--  
nada prima de antigüedad.

Dichos juicios fueron tramitados en la Junta especial --  
número 15 de la Federal de Conciliación y Arbitraje y en  
los que por mencionar algunos juicios, se demanda la ---  
prima de antigüedad de la ley encontramos los siguientes:  
expedientes número 177/88; 227/88; 374/88; 430/88; -----  
640/88; 665/88 y 351/88.

En todos estos expedientes, entre otros, la Junta Fedee--  
ral de Conciliación y Arbitraje en los laudos respecti--  
vos, determinó que no era procedente reclamar la presta--  
ción de ley, toda vez que la demandada había cubierto el  
importe de la misma, conforme una prestación contractual  
que cubre un mayor importe que es aplicado en beneficio--  
de los trabajadores, atendiendo a lo establecido por el  
segundo párrafo del Artículo 3º. transitorio de la Ley -  
Federal del Trabajo, que ya fue citado en el presente --  
trabajo, por lo tanto se trata de la misma prestación --

atendiendo a su naturaleza y a los fines que persiguen - dichas prestaciones; en tal circunstancia la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió a la demandada de todas y cada una de las prestaciones reclamadas; ya que fueron procedentes las excepciones y defensas opuestas, siendo principalmente la de pago, ya que se controvierte en la litis el hecho de que el actor ya recibió - el importe de la prima de antigüedad a que tuvo derecho durante la prestación contractual que contiene un importe mayor al de la Ley, pero de similar naturaleza jurídica, por tal motivo, se opone la excepción de pago, invocando el contenido del segundo párrafo del artículo -- 3o. transitorio de la Ley laboral, así como algunas jurisprudencias relativas y aplicables.

5.2.- CRITERIOS SEGUIDOS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS - DE CIRCUITO.

Como es bien sabido, nuestros máximos tribunales no siempre aplican el derecho como es debido, además si tomamos en consideración que el ser humano es falible por naturaleza, encontraremos que aún en aquellos juicios en los que aparentemente están ganados, se corre el riesgo de perderlos no solamente por descuido de los abogados litigantes y apoderados, sino también por las resoluciones de la autoridad, este riesgo va creciendo conforme llega el momento de que la autoridad dicte la resolución correspondiente.

Mencionaré algunas de las resoluciones contenidas en los juicios diversos solo por mencionar algunos que se tramitaron ante dichos Tribunales Colegiados, encontrando los siguientes: DT. 2846/88 tramitado ante el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

En este expediente se resolvió negar el amparo y protección de la justicia de la Unión en contra de los actos reclamados por el quejoso de la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

DT. 12403/88 tramitado ante el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, en cuya ejecutoria determinó que amparaba para efectos al quejoso, en el sentido de que la autoridad responsable vuelva a dictar otro laudo en el que se reconsidere la fecha de ingreso al servicio de la demandada ó tercera perjudicada, faltando de cubrirse en consecuencia la proporciona-

lidad faltante que no tomó en consideración la responsable, y que, a juicio del Colegiado, no quedó demostrado en autos.

Como podemos ver dichas resoluciones no concuerdan entre sí, pero no son contradictorias ya que atendiendo al caso en concreto, fue congruente el razonamiento de la autoridad debido a que la demandada no demostró la fecha de ingreso del trabajador y por lo tanto la Empresa tenía que cubrir la proporcionalidad de la antigüedad.

Sin embargo, encontramos en el expediente DT. 402/87 tramitado ante el Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, en el que dicho tribunal -- amparó para efectos de que la excepción de pago opuesta por la demandada ó tercera perjudicada, no fue procedente ya que para la autoridad no se trata de prestaciones similares, es decir, la prestación contractual y la Prima de antigüedad de la ley, no tiene la misma naturaleza jurídica y por lo tanto la responsable al dictar nuevo -- laudó, condenó a la demandada a cubrir el importe de la Prima de la antigüedad.

En este supuesto la autoridad omitió entrar al análisis de las jurisprudencias invocadas, además de las múltiples resoluciones dictadas por otros cuerpos colegiados en los que se negó el amparo y protección de la justicia de la Unión; además es aplicable lo dispuesto por la --- fracción XIII del Artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra --- dice: "XIII. Cuando los tribunales colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, los ministros de la Suprema --

Corte de Justicia, el Procurador General de la República, los mencionados tribunales ó las partes que intervinieron en los juicios en que dichas tésis fueron sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la Sala que corresponda, a fin de que decida cuál tésis debe prevalecer.

Cuando las Salas de la Suprema Corte de Justicia sustenten tésis contradictorias en los juicios de amparo materia de su competencia, cualquiera de esas Salas, el Procurador General de la República ó las partes que intervinieron en los juicios en que tales tésis hubieran sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la Suprema Corte de Justicia, que funcionando el Pleno, --- decidirá cuál tésis debe prevalecer.

La resolución que pronuncien las Salas ó el Pleno de la Suprema Corte en los casos a los que se refieren los dos párrafos anteriores, sólo tendrá el efecto de fijar la jurisprudencia y no afectará las situaciones jurídicas concretas derivadas de las sentencias dictadas en los juicios en que hubiere ocurrido la contradicción". (36).

De lo establecido por la Constitución se deduce que como primer paso a seguir por las autoridades que conozcan de los amparos, es el tratar de evitar dictar tésis contradictorias y en segundo lugar los abogados litigantes, -- pueden denunciar ante la Corte la contradicción de tésis que pudiera existir entre los Tribunales Colegiados de Circuito.

(36) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1987. Ed. Pac. Pág. 67 y 68.

De todos los números de expedientes citados, no se menciona el nombre de los quejosos, por no perjudicar a los mismos, pero si algún interesado desea verificar dichos expedientes, puede acudir a los Tribunales Colegiados -- mencionados a corroborar lo aquí expuesto, además de que con ello, se pretende que los quejosos permanezcan en el anonimato.

De igual forma existen muchas otras ejecutorias dictadas por los Colegiados, que no vale la pena ni mencionarlas ya que la problemática es igual ó parecida y no cambiando de fondo, el conflicto espacio-temporal planteado en esta tésis.

### 5.3.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS RELACIONADAS.

Si por descuido, hubiera quedado algún punto inconcluso con todo lo que se ha expuesto en este trabajo, al señalar las siguientes tesis y jurisprudencias, se disipan las dudas y se aclaran las ideas, por lo que invocamos las siguientes Jurisprudencias:

"ANTIGUEDAD, PRIMA DE, LIQUIDACION POR RETIRO VOLUNTARIO Y.-

La prestación prima de antigüedad a que se refiere a la Ley Federal del Trabajo tiene su antecedente, según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto, si a un trabajador de una empresa, se le cubrió el importe de su retiro voluntario, conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la -- que otorga la Ley por ese mismo concepto, y reclama el -- pago de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley -- de la materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación". (37).

Con la anterior jurisprudencia llegamos a la conclusión de que todo lo que se ha tratado de explicar a lo largo de este trabajo, se encuentra resumido en la jurisprudencia arriba invocada.

" PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS.

Transcurridos tres años apartir de la fecha en que entró en vigor la nueva ley Laboral, es decir, a partir -- del primero de mayo de mil novecientos setenta, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del -- artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento". (38).

" PRIMA DE ANTIGUEDAD. PAGO DE LA, CONFORME A LA LEY, - AUNQUE NO SE SATISFAGAN LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA CONTRATACION COLECTIVA QUE ESTIPULA UN IMPORTE SUPERIOR".

Conforme a lo dispuesto por el artículo 162, fracción -- III, de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad, consiste en doce días de salario por cada año de -- servicios y se paga a los trabajadores que sean separados, independientemente de la justificación o inusitificación del despido.

Por lo tanto, si en el juicio laboral se acredita que el trabajador fué despedido aún cuando haya exigido el pago de la referida prima con base en lo pactado en el contra

(38) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tésis 179, Pág. 173.



to colectivo que preveé un mayor número de días de salario por año laborado, y no hubiese demostrado reunir los requisitos contractuales para el pago de esos términos, - la Junta debe condenar al patrón a cubrir la prestación - en la forma establecida en la Ley". (39).

Así pues, podemos continuar invocando jurisprudencias y tesis dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la - Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, pero, definitivamente no son acordes al problema planteado.

Muchas otras tesis, sí tienen relación con el problema - planteado, pero podríamos continuar citando tesis y ju-- risprudencias que de ninguna manera, cambiarían el sentido de la postura de este trabajo.

(39) Tesis del Segundo Tribunal Colegiado en materia de - trabajo del Primer Circuito. Informe 1988. Pág. 418.

#### 5.4.- OPINION PERSONAL.

A mi parecer, la problemática a que se contrae la presente tesis, es más que nada un problema de interpretación jurídica, ya que no puede ser factible que la autoridad resuelva siempre todo sin cometer errores, ya que como decíamos al principio de este Capítulo, la Ley es aplicada por seres humanos, pero existen tantas otras empresas que no fueron citadas por desconocer el problema específico y su reglamentación en el contrato colectivo, pero, también tienen conflictos similares a los derivados de la prima de antigüedad y la contratación colectiva, tales como Altos Hornos de México, S. A. y Ferrocarriles Nacionales de México.

Como se desprende de toda la problemática, la prima de antigüedad, no es dependiente de otras prestaciones y su acción es autónoma e independiente de cualquier otra que se reclame en juicio.

Puedo llegar a reseñar la problemática en los siguientes términos:

La prima de antigüedad tiene su antecedente según la exposición de motivos en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos anteriores a la Ley de 1970, generalmente de la grande industria y que cuyas prestaciones son originadas por las revisiones salariales y contractuales de los contratos colectivos y que su inclusión --obedece a situaciones particulares, ya que fueron creadas dichas prestaciones de manera particular entre empresas y sindicatos, manifestando libre y de manera espontánea, su deseo de cubrir dichas prestaciones a los -

trabajadores que tuvieran un determinado tiempo de prestar sus servicios para un mismo patrón y cuya naturaleza jurídica, la trató de incluir el legislador en la actual Ley Federal del Trabajo, partiendo del hecho de que la prestación a la que se le denominó prima de antigüedad - parte de un hecho que no puede fragmentarse ni interrumpirse a través del tiempo, ya que su principal característica es la continuidad en la prestación de los servicios, que prolongados a través del tiempo, son fuente de derechos para el trabajador y obligaciones para el patrón.

Ahora bien, la prima de antigüedad se paga a razón de -- doce días de salario por cada año de servicios prestados sin importar la antigüedad que tenga el trabajador, caso distinto y como única excepción el del retiro voluntario que sólo es cubierto a los trabajadores que tengan más - de quince años cumplidos de servicios.

En el caso del retiro voluntario y en la hipótesis de que un trabajador sea liquidado conforme al contrato colectivo de cuyas empresas se hablaba en el principio de este punto, con el importe relativo a su retiro voluntario, - cubriéndosele con una mayor cantidad que la establecida en la Ley, por lo tanto, si las prestaciones contractuales cubiertas persiguen los mismos objetivos, finalidades y naturaleza jurídica, el trabajador carece de ---- acción y de derecho para reclamar las prestaciones de la Ley.

En el caso específico de la prima de antigüedad y en el supuesto de que un trabajador demande en juicio el pago de la prima de antigüedad por considerar que no está ---

incluida en su finiquito sin importar la denominación ó nombre que se le dé, si los objetivos, finalidades y naturaleza jurídicas, son las mismas, se le está cubriendo al trabajador las mismas prestaciones.

En ese juicio el patrón, debe oponer la excepción de pago por todo lo expuesto, además de que la litis, es reducida a un punto de derecho y la autoridad debe tomar en consideración, lo dispuesto por el multicitado artículo 3o. transitorio, así como las jurisprudencias y tesis relacionadas invocadas en la contestación de la demanda por el patrón, así como la excepción de pago opuesta.

En términos generales, la prima de antigüedad es una prestación derivada de un hecho. La autoridad al entrar al estudio de este tipo de conflictos laborales, en términos generales siempre absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad legal, si tomamos en consideración que el personal que actúa y trabaja en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es, en la mayoría de los casos, gente que conoce del Derecho del Trabajo.

Cuando el trabajador se opone al Laudo y recurre ante los Tribunales Colegiados en vía de amparo, la situación es riesgosa para el patrón por muchos aspectos, entre ellos, está el hecho de que la mayoría de la gente que trabaja y dictamina en dichos Colegiados, es gente que no está muy relacionada con la materia de Derecho del Trabajo.

Es así como llegan a dictar ejecutorias incongruentes con el caso concreto planteado, por lo que dictan resoluciones contradictorias, omitiendo dictar sus resoluciones a conciencia, verdad sabida y buena fe guardada.

Luego entonces, cabe hacerse la pregunta: ¿ Por qué los Colegiados omiten resolver conforme a Derecho, sin tomar en consideración las jurisprudencias, tésis relacionadas, contenido de los artículos de la Ley y las excepciones - opuestas ?

A mi parecer, obedece esta situación a dos razones.

La primera de ellas es que la gente que integra dichos - órganos de autoridad no es muy conocedora de la materia, ya que la mayoría no conoce bien al Derecho del Trabajo.

Y la segunda, es porque toman sólo en consideración, que de acuerdo con la Ley, el principio de la suplencia de - la queja deficiente y por lo tanto favorecen demasiado - al trabajador, aunque no tenga el derecho a su favor.

De esta manera, a lo largo de lo plasmado en esta tésis, que no ha sido ni con mucho, un trabajo perfecto, pero - ha obedecido a inquietudes prácticas del sustentante a lo largo de su práctica profesional, y ha tenido como -- finalidad específica, la de hacer un trabajo con decoro, sin pretender abarcar demasiado, pues se perdería el -- conflicto que se ha plasmado con este trabajo de inves-- tiguación, además de que sería vanidoso y presuntuoso de mi parte, el abordar los sinfines de problemas que existen derivados de la prima de antigüedad.

Es como así, sólo espero haber cumplido con el compromiso derivado de mi deber como profesionista y tener la -- satisfacción de servir al prójimo, a México y a Dios, -- con dignidad y honestidad requeridas, en ésta que es la

madre de todas las ciencias humanitarias, EL DERECHO.

CONCLUSIONES.

- 1°. La prima de antigüedad, surge entre los años de 1931 y 1970, en las empresas que corresponden a la gran industria, plasmada con otros nombres en los contratos colectivos.
- 2°. La prima de antigüedad es una prestación derivada -- del hecho de la antigüedad en el servicio para un -- mismo patrón, que es fuente de derecho para el Trabajador y fuente de obligaciones para el patrón, basado en los principios de estabilidad en el empleo y la continuidad.
- 3°. La prima de antigüedad es legislada y reglamentada -- como tal, para todos los trabajadores en general, -- hasta la Ley de 1970.
- 4°. La prima de antigüedad es una prestación autónoma de cualquier otra que pudiere corresponderle al trabajador.
- 5°. El trabajador que reciba el importe de su retiro voluntario conforme al contrato colectivo, incluyendo el importe de la prestación que cubre la antigüedad en el servicio, siempre y cuando sea mayor, está recibiendo el importe de la prima de antigüedad de la Ley.
- 6°. Cualquier prestación contraída en el contrato colectivo, que sea superior a la de la Ley y si el trabajador recibe el importe de las prestaciones contractuales y persiguen los mismos objetivos y finalida--

des, atendiendo a su naturaleza jurídica, son las -- mismas prestaciones.

- 7°. En caso de reclamación por parte del Trabajador en - la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el sentido - de la prestación contractual que cubre ese concepto - con una cantidad mayor, el patrón debe excepcionarse - oponiendo la excepción de pago.
- 8°. Es latente la necesidad de uniformar criterios por - parte de los Tribunales Colegiados de Circuito, para - evitar así, el hecho de decitar tésis contradicto-- rias.
- 9°. En los Contratos Colectivos que se establezca espe-- cíficamente el pago de la prima de antigüedad, sólo - en este caso, el patrón está obligado a cubrir el -- importe de la prestación legal, independientemente - de la prestación contractual.
- 10°. Los Tribunales de Amparo, necesitan a gente que esté involucrada en el medio laboral, sin hacer caso ó fé ciega, del principio de la suplencia de la queja, ya que sí no es así, el patrón en este tipo de asuntos, está perdido.



BIBLIOGRAFIA

- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. México, 1986. Ed. - Porrúa. 6a. Ed. Pp. 641.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. México, 1987. Ed. - Porrúa. 7a. Ed. Pp. 887.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México, 1987, Ed. Porrúa 11a. Ed. Pp. 732.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. México, 1989. Ed. Porrúa 5a. Ed. Pp. 744.
- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho.- México 1978. Ed. Porrúa. 7a. Ed. Pp. 400
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. México, 1989 Ed. Porrúa. 36a. Ed. --- Pp. 444.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de Las Obligaciones. México 1971. Ed. José Ma. Cajica Jr. Pp.942
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho Del Trabajo. Tomo I. México, 1976. Ed. - Porrúa. 1a. Ed. Pp. 318.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho Del Trabajo. Tomo II. México, 1983. Ed. Porrúa. Pp. 450.
- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil.- México, 1971. Ed. Porrúa 4a. Ed. Pp. 668.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. México, 1989. Ed. Pcc. - 8a. Ed. Pp. 140.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Teoría de Las Obligaciones. Tomo II. México, -- 1985. Ed. Porrúa. 13a. - Ed. Pp. 535.

ROSS GAMEZ, Francisco.

Derecho Procesal Del Trabajo. México, 1986. Ed. - CED. 29. Ed. Pp. 682.

W.M. JACKSON, Inc. Editores.

Diccionario Hispánico -- Universal. México, 1960.

#### LEGISLACION.

#### ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contratos Colectivos de Trabajo.

Ley Federal Del Trabajo. Trueba Urbina.

Ley Federal Del Trabajo Concordado.

Ley Federal Del Trabajo Tematizada y Sistematisada.

Ley de Amparo.

Tomos de Jurisprudencia.

Apéndice 1, año 1979. Salvador Castro Zavaleta. Ed. Cárdenas. Editor y Distribuidor. 1a. Ed. Pp. 819.

Resoluciones de los Tribunales Colegiado, del 1er. Circuito.