



# Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales Aragón

"LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU  
PAGO EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA"

T E S I S  
para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a  
Martínez Aguilar María Catalina

San Juan de Aragón, Estado de México

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1993



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.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU PAGO EN LOS TRABAJADORES  
DE CONFIANZA

I N D I C E

| I N T R O D U C C I O N  | PAG. |
|--|------|
| CAPITULO 1. CONCEPTOS BASICOS  |      |
| 1.1. Relación de Trabajo. . . . .  | 1    |
| 1.2. Trabajador. . . . .   | 9    |
| 1.2.1. Trabajador de Confianza. . . . .  | 11   |
| 1.3. Estabilidad en el empleo. . . . .   | 19   |
| 1.4. Disolución de la relación trabajo. .  | 20   |
| 1.4.1. Rescisión. . . . .  | 23   |
| 1.4.2. Terminación. . . . .  | 26   |
| 1.4.2.1. Individual. . . . .   | 27   |
| 1.4.2.2. Colectiva. . . . .  | 27   |
| 1.5. Prima. . . . .  | 28   |
| 1.6. Prima de Antigüedad. . . . .  | 29   |
| CAPITULO 2. ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y DEL<br>TRABAJADOR DE CONFIANZA. |      |
| 2.1. Constitución de 1917. . . . .   | 31   |
| 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931. . .  | 33   |
| 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970. . .  | 37   |

## CAPITULO 3. ESTUDIO DOGMATICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 3.1. | En que consiste. . . . .                 | 49  |
| 3.2. | Casos en que nace la obligación de pago. | 49  |
| 3.3. | A quien se paga. . . . .                 | 96  |
| 3.4. | Forma de pago. . . . .                   | 105 |
| 3.5. | Exclusión del trabajador de confianza.   | 121 |

## CAPITULO 4. DERECHO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 4.1. | Fundamento socio-económico. . . . .                        | 123 |
| 4.2. | Defensa del trabajo y su consecuencia<br>jurídica. . . . . | 128 |
| 4.3. | Análisis de Jurisprudencia. . . . .                        | 135 |
| 4.4. | Derecho derivado de contratos colectivos.                  | 149 |

## CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFIA

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

El presente trabajo tiene por objeto exponer que el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, mismo en que se establece "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad . . ." atenta y transgrede los principios generales del derecho derivados del artículo 123 Constitucional que son el de igualdad, justicia y equidad.

Ya que al preceptuar el artículo 162 de nuestra Ley Laboral "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad . . ." está excluyendo automáticamente a cualquier otro trabajador entre ellos a los trabajadores de confianza, lo cual es injusto y poco equitativo ya que los trabajadores de confianza son trabajadores y pertenecen a la clase trabajadora y por ende tienen derecho a que se les pague su prima de antigüedad.

Decimos que el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo transgrede los principios de igualdad, justicia y equidad, porque al realizar la presente investigación nos encontramos con que en el texto de la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció de manera clara y precisa que los llamados "empleados de confianza" serían denominados "trabajadores de confianza" a fin de dejar consignado con la mayor precisión

posible que éstas personas son trabajadores . . . lo que quiere decir . . . que tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, . . . es decir, que el espíritu original que animó al legislador a instituir la prima de antigüedad fue el de otorgar a todos los trabajadores el derecho a dicha prestación, y no sólo beneficiar a un determinado sector de trabajadores, en este caso a los trabajadores de planta.

Por lo que en base a la investigación que hemos realizado podemos afirmar que el texto del artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente debe ser reformado para darle el sentido que realmente le quiso dar el legislador desde aquel entonces, y el cual dispuso que quedara plasmado en el máximo ordenamiento legal laboral para ser aplicado de manera obligatoria en favor de la clase marginada como lo es la clase trabajadora.

Apoyándonos en las bases constitucionales (artículo 123) y en las necesidades económicas que tienen los trabajadores acordes a la realidad social que vivimos, el artículo 162 de nuestra Ley Laboral debe ser reformado para que así se cumpla con el objetivo del derecho del Trabajo que es el de mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

La proposición que hacemos de que se reforme el precepto legal 162 de la Ley Federal del Trabajo no es nueva, pues hubieron intentos de reformar dicho artículo las cuales fueron propuestas por los diputados del sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional en los años de 1975 y 1976, mismos a los que hicimos alusión en el presente trabajo de tesis, los cuales nos sirvieron para robustecer nuestra posición.

Asimismo todo trabajador independientemente de la actividad que desarrolle tiene derecho a percibir el pago de su prima de antigüedad, pues es justo y equitativo que si ellos aportan el factor trabajo en la producción y van dejando la mejor parte de su vida en un empleo determinado, justo es, que se les restituya parte de la riqueza que generaron en durante el transcurso de la relación laboral.

Otro punto que tratamos en este trabajo es el que tampoco estamos de acuerdo con el hecho de que para que un trabajador tenga derecho al pago de su prima de antigüedad en el caso de que éste quiera renunciar se establezca como requisito indispensable que deba tener cuando menos quince años de servicios prestados, siendo que el derecho al pago de la prima de antigüedad en el caso de un trabajador que es despedido no le piden ningún requisito, lo que a nuestro entender sería o resulta más benéfico ser despedido que el

renunciar para el efecto de tener derecho al pago de la prima de antigüedad, lo cual resulta por demás ilógico y poco equitativo.

De igual manera tratamos el punto de que es justo que se pague la prima de antigüedad de manera proporcional al tiempo laborado en los casos en que un trabajador tenga menos de un año de servicios prestados, pues la antigüedad es un derecho que se genera o nace conjuntamente con la relación laboral, por lo que al darse por terminada la relación laboral debe de pagarse la prima de antigüedad proporcionalmente al tiempo que haya laborado el trabajador, esta situación ya cuenta con antecedentes en las diversas jurisprudencias que al respecto ha emitido nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación y las cuales hemos transcrito en este trabajo.



## CAPITULO 1.

### CONCEPTOS BASICOS.

Relación de trabajo. En principio tendremos que establecer un concepto de lo que es la relación de trabajo, ya que de ella se van a derivar los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador.

Para obtener dicho concepto, tendremos que analizar brevemente la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, y por ende, nos remitiremos a la Doctrina, la cual manifiesta al respecto, dos teorías, que son:

- a) TEORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- b) TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

TEORIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los juristas que sostienen este criterio, se basan en el principio de la "Autonomía de la voluntad" como fuente creadora de derechos y obligaciones. Ellos definen al contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador, pues consideran que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derecho consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario.

Estos juristas pretenden justificar que el nacimiento u origen de la relación de trabajo es el contrato, apoyando su dicho en la tradición civilista.

Para nosotros tratar de encuadrar la relación de trabajo dentro del marco del Derecho Civil es atentar contra la autonomía del Derecho del Trabajo.

El maestro Euquerio Guerrero manifiesta que: "La relación de trabajo se inicia con una figura jurídica que es el contrato de trabajo . . .".<sup>1</sup> Pues considera que éste, es el punto de partida del cual derivan todas las consecuencias de Derecho, siendo así, el primer nexo jurídico que se establece entre el trabajador y el patrón a cuya autoridad quedará sometido el primero.<sup>2</sup>

No obstante, que en un principio se tuvo que aceptar la denominación de "contrato de trabajo" por ser la figura jurídica a la que más se asemejaba la realidad objetiva que se presentaba, ahora vemos que el Derecho del Trabajo ha ido evolucionando y que actualmente cuenta con características propias que rompen los cánones del Derecho Civil, por ello tenemos que en dicho contrato de trabajo no es posible aplicar

---

1 Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima Cuarta edición, Edit. Porrúa, México 1984. pág. 19.

2 Ibidem. pág. 29.

en su integridad el principio de la "autonomía de la voluntad" puesto que el trabajador y el patrón no se encuentran en igualdad de circunstancias, además de que todo contrato presupone la existencia de dos voluntades libres y la voluntad del trabajador no es libre, porque el trabajador se encuentra siempre en un estado de necesidad de supervivencia, no teniendo más riqueza que su fuerza de trabajo, y es por ello, que debido a ese estado de necesidad, el trabajador no hace más que adherirse a lo que el patrón establezca.

Por esta razón, es que no estamos de acuerdo con esta teoría, porque para aplicar la ley laboral no es necesario que exista un contrato por escrito, ya que bastará aplicar uno de los principios característicos del Derecho del Trabajo que es el de "in dubio pro operario" contemplado por nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 18.

Además cabe destacar que el Derecho del Trabajo no protege acuerdos de voluntades, porque su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino de proteger el trabajo mismo.

TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO. Los partidarios de esta teoría, también llamada de la Incorporación, sostienen que los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador surgen desde el momento en que el trabajador comienza a laborar,

siendo intrascendente el haber celebrado o no contrato de trabajo.

Es preciso hacer resaltar que los sostenedores de esta teoría nunca han afirmado que no exista o que nunca pueda llegar a existir un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación de trabajo, ya que sin la concurrencia de la voluntad del trabajador sería imposible la formación de la voluntad del trabajador, sería imposible la formación de dicha relación de trabajo. Sólo que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación obrero-patronal, por la razón de que no puede quedar a voluntad de las partes las condiciones que la regulen, sino a la aplicación imperativa de la ley, aunada a los logros que los sindicatos obtienen en la celebración de contratos colectivos, debido a que tanto la norma objetiva como la paraestatal, tienden a mantener el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, que la relación de trabajo se encuentra restringida, pues ésta a de cumplir con las condiciones marcadas por la ley, ya que el acuerdo contractual es obra de la voluntad de las partes, pero el contenido de dicho acuerdo se encuentra predeterminado en gran parte por el legislador.

Pasando ya al concepto de "relación de trabajo", el maestro Mario de la Cueva nos dice que: ". . . la relación

de trabajo es una situación jurídica objetiva ya que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo . . .". 3

Por tanto, la relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere vida independiente, así la evolución y término de dicha relación quedará sometida incondicionalmente a las disposiciones legales.

Podríamos referirnos a más definiciones doctrinales pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley Federal del Trabajo la cual en su artículo 20 nos manifiesta: - "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el

---

3 De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S. A., México, 1972, pág. 185.

párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Respecto a esta definición el maestro Mario de la Cueva dice: "Resulta aparentemente contradictoria la redacción del artículo 20, en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del contrato de trabajo . . . La exposición de motivos explicó la razón de esta disposición:

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo . . . pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo . . .

Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil . . . ni a una posible aplicación de sus disposiciones pues su única significación . . . estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario". 4

---

4 Ibidem pág. 191.

De las teorías expuestas, nosotros estamos a favor del criterio sostenido por la Teoría de la Relación de Trabajo, ya que bastará que se dé la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, para que se haga presumible la existencia de la relación laboral, entre quien presta el servicio y el que lo recibe y, por ende se aplique nuestro derecho objetivo, dado que aunque no exista contrato las prestaciones para ambas partes son ciertas, pues se encuentran predeterminadas por el legislador.

Así tenemos que de acuerdo con el concepto establecido por la Ley Federal del Trabajo en el citado artículo 20 los elementos que integran la relación de trabajo son:

- a) Trabajador y patrón.
- b) Prestación de un trabajo personal subordinado.

A continuación citaremos una jurisprudencia que nos menciona las características que ha de revestir la relación de trabajo.

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio

que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe entenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

(Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época,



Vol. IX, página 55)" 5

De lo anterior podemos deducir que no toda actividad del hombre para otro se encuentre regida por el derecho laboral, ya que esa actividad deberá ser prestada de una manera subordinada para que ésto ocurra; y entendemos por subordinación la facultad jurídica de mando por parte del patrón y el deber jurídico de obedecer por parte de quien presta el trabajo en todo lo concerniente a la labor desarrollada y dicha subordinación podrá ser ejercida sólo durante la jornada de trabajo.

La subordinación resulta ser una limitante para el trabajador en cuanto a su capacidad de iniciativa en el trabajo que desarrolla, pues el trabajador cualquiera que sea su grado o categoría, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar decisiones por sí mismo, en relación al trabajo que desarrolla ya que éstas son impuestas por el patrón.

#### CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El concepto de trabajador, ha sido el que ha tenido mayor aceptación, tanto por la doctrina como por nuestra

---

5 Jurisprudencia citada por Euquerio Guerrero, Ob. Cit. págs. 48 y 49.

legislación, pues se denomina así, a toda persona que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos enuncia: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. . ."

Respecto al concepto que nos ocupa los maestros José Dávalos, Baltasar Cavazos y Euquerio Guerrero dentro de sus respectivas obras manifiestan estar de acuerdo, con el concepto de trabajador, vertido en la Ley sustantiva, en tanto que el maestro Alberto Briceño menciona: ". . . que el trabajador no presta un "trabajo" porque este terminó. . . se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural: . . ." <sup>6</sup>

Dicho autor, considera que el trabajador en realidad presta servicios y, por este medio alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios. <sup>7</sup> Argumentando que "La definición correcta debe ser: Trabajador es la persona física que presta a otra, física

6 Cfr. Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Sexta edición, Edit. Trillas, México 1989, pág. 82., Guerrero Euquerio, Ob. Cit., pág. 33., Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Tercera edición, Edit. Porrúa, México 1990. pág. 90.

7 Cfr. Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editoria Harla, S.A. de C.V. México, 1985, pág. 138.

física o moral un servicio personal subordinado".<sup>8</sup>

No obstante, el criterio de éste último autor, nosotros nos encontramos totalmente de acuerdo con el concepto contenido en el artículo 8 de la ley que rige nuestra materia, pues éste nos aclara que " . . . se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio." Del texto del artículo en comento se desprenden los siguientes elementos:

- a) El trabajador siempre será una persona física.
- b) Existirá la prestación de un trabajo a otra persona.
- c) El trabajo se prestará de una manera personal y subordinada.

#### CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Nuestra ley ha previsto dentro de sus disposiciones una categoría especial denominada "Trabajadores de confianza".

Dice el maestro Mario de la Cueva que " . . . ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses

---

<sup>8</sup> Idem.

fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe de reinar entre los trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza. Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada." 9

Analizando el concepto que vierte el maestro Mario de la Cueva respecto de lo que él considera que son los trabajadores de confianza, diremos que estamos de acuerdo con el primer párrafo de dicho concepto, es decir, donde nos manifiesta que serán trabajadores de confianza aquellas personas de quienes dependa la prosperidad, el éxito, la seguridad y la existencia de una empresa, lo cual a nuestro criterio significa que para ser catalogado trabajador de confianza se tiene que atender a la naturaleza de la función o labor que desarrolla un trabajador, y que dicha función o labor vaya directamente ligada con los intereses y objetivos fundamentales de una empresa, además de lo que ya apuntamos como es la prosperidad, el éxito, y porque no hasta la seguridad de dicha empresa.

Pero no estamos de acuerdo con el concepto analizado por lo que hace a su segundo párrafo en donde establece:

---

9 De la Cueva, Mario, Ob. Cit. pág. 423.

"Serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación a cuya habilidad y honradez quede confiada."

No estamos de acuerdo por lo que ya manifestamos; de que para ser catalogado trabajador de confianza, no es necesario ser, tener o realizar una labor que tenga una denominación de carácter general, esto es, que no son únicamente trabajadores de confianza los DIRECTORES GENERALES, GERENTES GENERALES, CONTADORES GENERALES, etcétera, sino también aquellas personas que cuentan con la habilidad, capacidad o experiencia necesaria para desarrollar determinada actividad.

En cuanto a la honradez podemos decir que toda persona tiene a su favor la presunción de ser honrada y digna de fe hasta que no se pruebe lo contrario.

El maestro Alberto Trueba Urbina considera que ". . . son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9 de la ley, a

no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón." <sup>10</sup>

Con relación al concepto que el maestro Alberto Trueba Urbina nos da de lo que son para él los trabajadores de confianza, diremos que estamos en desacuerdo con dicho concepto.

Posición que robustecemos con lo preceptuado por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto . . ."

Asimismo podemos darnos cuenta a la lectura del concepto analizado, que resulta contradictorio, pues primeramente nos dice que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización serán catalogadas como de confianza cuando tengan carácter de general, y luego nos maneja como excepción, que dichas funciones también serán catalogadas como de confianza aunque se realicen en forma específica, siempre que tengan por finalidad realizar un trabajo personal o íntimo del patrón.

---

<sup>10</sup> Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Edit. Porrúa, México, 1977, pág. 320.

Para el autor Guillermo Cabanellas "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa." 11

El concepto que acabamos de transcribir ha sido criticado por el maestro Alberto Briceño Ruiz, crítica con la cual estamos de acuerdo y que dice: que "la fe y apoyo especiales que el patrón les otorga, no puede servir de base para calificar a los trabajadores. Equivaldría a afirmar que el patrón sólo confía en este tipo de trabajadores y desconfía del resto o que a los demás no les tiene la misma fe ni les brinda el mismo apoyo . . ." 12

A continuación citaremos una tesis que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de los derechos de preferencia que tiene el trabajador de confianza frente a los de su misma categoría para ocupar un cargo de confianza, y que a la letra dice: "Trabajador de confianza, derechos de preferencia del. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a representar directamente

---

11 Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina 1968, pág. 358.

12 Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., págs. 143 y 144.

en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de Departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles al patrón, pero no lo vinculan.

AD. 8032/82. Ferrocarriles Nacionales de México, 19/III/84. 5 vts. p.: María Cristina Salmorán de Tamayo, S.: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes: AD. 5974/81. Vicente Ramos. 14/IV/82. 5 vts. P.: Julio Sánchez Vargas. S.: Raúl Ortiz Estrada. AD. 4600/80. Alfredo A. Paniagua López, 16/II/81, 5 vts. p.: Juan Moisés Calleja García. S.: Eduardo Aguilar Cota." 13

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado nos da el siguiente concepto de lo que son para él los trabajadores o empleados de confianza: "Empleados de confianza.- La labor del empleado de confianza, comúnmente está más cerca del empresario o patrón, este tipo de trabajadores generalmente

---

13 Tesis citada por Breña Garduño, Francisco en la Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Segunda edición, Edit. Harla, México 1988, pág. 12.



desempeñan labores de dirección, administración, vigilancia o trabajos personales del patrón, pero sobre su calidad de trabajadores no hay discusión, en virtud de que trabajan bajo la dirección y dependencia de otro." 14

El maestro Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, realiza una crítica al texto del artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo diciendo:

"Del texto del artículo 9, se desprenden dos problemas fundamentales: qué debe entenderse por "cuando tengan carácter general" y qué por "trabajos personales del patrón".

Lo primero afecta a la jerarquía dentro de las empresas. En rigor, muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización . . .

El concepto "trabajos personales del patrón" encierra una idea más clara. Se trata simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales. Es el caso, vgr.: de las secretarías, del

---

14 Sánchez Alvarado, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, editado por Oficina de Asesores del Trabajo, México 1967, pág. 296.

conductor del vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etcétera.

En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc., por lo que su actividad se equipara a los trabajos personales del patrón." 15

De todo lo expuesto por cuanto se refiere a los trabajadores de confianza podemos concluir que éstos trabajadores por lo general siempre se encuentran en contacto directo con el patrón o con el o los representantes de éste, porque la naturaleza de las funciones que desarrollan así lo requiere. Asimismo podemos decir que la función que este tipo de trabajadores realiza dentro de una empresa es tan importante que la mayoría de las veces depende de ellas el buen funcionamiento de dicha empresa y que en ocasiones llegan a representar y a tomar decisiones como si fueran el propio patrón frente a los demás trabajadores, por lo que afirmamos que en ocasiones existe sobre la persona de este tipo de trabajadores una dualidad en las funciones que realizan, esto es que son trabajadores frente al patrón y representantes de éste frente a los demás trabajadores.

---

15 De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Edit. Porrúa, México 1989, pág. 472.

## ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores para que tengan en cuanto lo necesiten y así lo deseen una permanencia más o menos duradera en su empleo.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define a la estabilidad en el empleo de la siguiente manera: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo." 16

Por su parte el maestro Mario de la Cueva dice que el derecho a la estabilidad: "Es aquel que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación." 17

Asimismo el autor Néstor de Buen dice que: "La

---

16 Sánchez Alvarado, Alfredo, citado por Dávalos José, Ob. Cit. pág. 26 20

17. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Edit. Porrúa, México 1980, pág. 219.

estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija." 18

En este sentido nosotros opinamos que la estabilidad en el empleo es una limitante para el patrón, puesto que para que se dé por extinguida la relación laboral es requisito indispensable que exista una causa legal prevista que dé rompimiento a dicha relación, y no sea un acto unilateral y caprichoso por parte del patrón.

#### DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Disolución.- "Acción o efecto de disolver. (v)./ Separación desunión./ Destrucción de un vínculo./ Término de una relación contractual, especialmente cuando no se sabe el cumplimiento del fin o del plazo./ Resolución, extinción, conclusión./" 19

Alberto Briceño en su obra Derecho Individual del Trabajo nos dice: " . . . Algunos autores prefieren hablar de disolución que es desunir las cosas que estaban unidas

---

18 De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Edit. Porrúa, México 1981, pág. 547.  
 19 Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heviaña S. de R. L., Buenos Aires, Argentina, pág. 258.

de cualquier modo . . . me parece más acertado usar el término extinción, porque extinción significa que cese o se acabe el todo de una cosa." 20

El tratadista Manuel Alonso García, nos manifiesta que la extinción implica la cesación definitiva de los efectos de la relación de trabajo sin distinción alguna . . . pues la extinción es un supuesto que se da por una causa dependiente o independiente de la voluntad de las partes.

Dicho tratadista nos manifiesta que EXTINCIÓN.- "Es la cesación definitiva de los efectos de la relación motivada por alguna causa independiente de la voluntad de las partes o dependiente de dicha voluntad." 21

No obstante, que la extinción implique la cesación definitiva de los efectos de la relación de trabajo, existen efectos que se produjeron con anterioridad a dicha extinción éstos efectos son perdurables y exigibles, esto es, que la extinción de la relación de trabajo no anula los efectos producidos con anterioridad a la extinción de la relación de trabajo.

---

20 Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. pág. 214.

21 García, Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Edit. Ariel, España 1973, pág. 573.

El maestro Mario de la Cueva en su obra titulada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" nos manifiesta que en el año de 1962 la Constitución sufrió una reforma en su artículo 5 quedando redactado de la siguiente manera:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." 22

Del texto transcrito inferiremos que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, asimismo representa una restricción para el patrón en el sentido de que para extinguir la relación individual de trabajo, tendrá forzosamente que ser por causa justificada.

"La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación." 23

---

22 De la Cueva, Mario, Ob. Cit., Sexta Edición, pág. 240.  
23 Ibidem. pág. 241.

Por tanto, la disolución de la relación de trabajo se reduce a la rescisión o terminación de la misma.

#### RESCISION.

Rescisión.- "Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." 24

Rescisión.- "Anulación o invalidación de algún contrato, obligación o testamento." 25

Para nosotros la rescisión se da cuando existe un acto u omisión (incumplimiento) imputable a uno de los sujetos de la relación laboral, que se tipifique en lo preestablecido por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51.

Así pues, el término rescisión presupone la existencia de la acción unilateral que tiene cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, ya que no es lo mismo que el patrón dé por rescindida la relación laboral

---

24 Ibidem. pág. 241.

25 Fernández de León, Gonzalo, Diccionario Jurídico, Tomo IV, Tercera edición, Ediciones de Contabilidad Moderna, Buenos Aires 1972, pág. 372.

a que lo realice el trabajador, es así como surgen los vocablos **retiro y despido.**

Despido.- " . . . Acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo." 26

Para el maestro Néstor de Buen el despido " . . . es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." 27

Nosotros estamos de acuerdo con la opinión vertida por el maestro Néstor de Buen, respecto a la definición de despido.

Retiro.- "Es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral." 28

El autor Néstor de Buen nos dice que el retiro:  
" . . . constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación

---

26 De la Cueva, Mario, Ob. Cit. Sexta edición, pág. 251.

27 De Buen, Néstor, Ob. Cit. T.I, Cuarta edición, pág. 78.

28 Dávalos, José, Ob. Cit. pág. 165.



laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral." 29

Cabe decir que la definición del maestro Néstor de Buen respecto de lo que es el retiro, no es precisa al decir que el retiro se da con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de convivencia laboral.

Esto en virtud, de que al decir "supuesta", ya no se está afirmando la existencia de una causa legal que dé fundamento al rompimiento de la relación laboral, por parte del trabajador, sino que cabe la duda en cuanto a que se tuvo o no razón en dar por terminada la relación laboral, dado que entraríamos en la disyuntiva de determinar si en realidad el trabajador tiene o tuvo una causa legal para dar por rescindida la relación laboral o no, de lo que se desprenden dos situaciones muy diferentes que son, determinar si fue un retiro o fue un abandono de trabajo.

El maestro José Dávalos considera que el retiro en sentido estricto puede considerarse como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la

---

29 De Buen, Néstor, Ob. Cit., T.I, Cuarta edición, pág. 110.

terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón." 30

#### TERMINACION.

Terminación.- "Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación." 31

El maestro Alberto Briceño Ruiz nos dice que: "La terminación es una forma diversa de extinción de la relación de trabajo que requiere los siguientes elementos:

a) La existencia de una causa, específicamente determinada en la Ley . . .

b) No existe sujeto responsable al que pueda imputársele la causa." 32

Así tenemos que la similitud entre la rescisión y la terminación radica en la existencia de una causa determinada y preestablecida en la ley.

---

30 Dávalos, José. Ob. Cit. pág. 165.

31 De la Cueva, Mario, Ob. Cit. Sexta edición, pág. 242.

32 Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. pág. 214.

La diferencia entre la rescisión y la terminación radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral por alguna de las partes (patrón-trabajador), en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de las partes, es decir, que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable (culpable) en tanto que en la terminación no habrá sujeto culpable, será siempre un hecho ajeno a la voluntad de las partes.

#### TERMINACION INDIVIDUAL.

Terminación Individual.- En nuestro concepto es la disolución de la relación de trabajo por voluntad de las partes o por causas previstas en la ley ajenas a dicha voluntad.

El artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente nos enumera las causas por las que se extingue la relación laboral de manera individual.

#### TERMINACION COLECTIVA.

Terminación Colectiva.- Es la extinción de la relación laboral por hechos o acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos enuncia los casos en que procede la terminación colectiva.

La diferencia entre la terminación individual y colectiva radica en el ámbito económico, puesto que en la terminación individual el patrón queda exceptuado de la obligación de pagar indemnización al trabajador, salvo lo establecido por la fracción IV del artículo 53 de la Ley que rige nuestra materia.

En cambio en la terminación colectiva el patrón tiene que indemnizar al trabajador de acuerdo a lo consignado por el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, excepto la fracción IV de dicho artículo.

Existe otro supuesto de indemnización en el caso de una terminación colectiva que es la que se da por la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajos nuevos, en donde el patrón deberá pagar a los trabajadores, el importe de cuatro meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios incluyendo la prima de antigüedad.

#### PRIMA.

Prima.- " . . . Sobresueldo que el trabajador percibe

por una producción mayor o mejor que la normal." 33

Prima.- "Con la voz prima, aún que con la sinónima en esto de premio, se conoce el sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada. Su finalidad trata de combinar el interés del trabajador, al que se brinda la posibilidad de mejorar su remuneración intensificando las tareas, con el mayor beneficio del empresario, que obtiene más rendimiento en menos tiempo. En todos los casos se parte de un salario mínimo garantizado, que se eleva automáticamente con la productividad obrera." 34

Prima.- "En los negocios bursátiles es la suma que en algunas operaciones el comprador paga al vendedor por el derecho de rescindir el contrato y el premio o beneficio que se paga sobre el valor real del papel causa de la excesiva demanda o concurrencia de tomadores . . ." 35

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Prima de Antigüedad.- ". . . 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 causa

---

33 Ossorio, Manuel, Ob. Cit., pág. 607.

34 Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit., pág. 612.

35 Fernández de León, Gonzalo, Ob. Cit. pág. 278.

o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que va incrementándose conforme aumenta el número de años de servicio prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada . . ." 36

"La prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados." 37

Para nosotros prima de antigüedad es el derecho que se deriva de la relación de trabajo por el simple transcurso del tiempo, es decir, desde su iniciación hasta su extinción, sin importar cual fue el motivo o la causa de dicha extinción; y que consiste en el pago por parte del patrón en favor del trabajador de una suma de dinero equivalente a doce días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

---

36 Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, Novena edición, Edit. PAC, México 1992, pág. 28.  
37 Cfr. Idem.

## C A P I T U L O    2 .

### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

#### 2.1. CONSTITUCION DE 1917.

Por lo que respecta a la prima de antigüedad en la Constitución de 1917 podemos decir que en el texto del artículo 123 de nuestra Carga Magna no existe antecedente alguno, ya que la prima de antigüedad encuentra su fuente u origen en los contratos colectivos.

A manera de referencia diremos que en la Constitución de 1857 ya se contemplaba la libertad de trabajo como una garantía individual consagrada en el artículo 5º, pero aún faltaba incluir en nuestra Carga Magna un título específico que regulara el trabajo y la previsión social. Y es en 1917 cuando se eleva a rango constitucional el artículo 123, originándose así el Título Sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social".

Por lo que hace a los trabajadores de confianza en la Constitución de 1917, tenemos que tampoco existe antecedente alguno consignado en el texto original del artículo 123, en ninguna de sus treinta fracciones.

El artículo 123 Constitucional en su texto original dice: "Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo. . .".

Al analizar la transcripción antes vertida podemos comentar que el artículo 123 Constitucional significó en su época un gran avance para la clase trabajadora, pues no obstante, que años atrás ya existían diversas legislaciones laborales en algunos Estados de la República Mexicana tales como Veracruz, Jalisco y Yucatán entre otros, no existía un criterio unificado en cuanto a la regulación del trabajo, y es con la inclusión del artículo 123 en el texto constitucional lo que marca el surgimiento de nuestra materia (derecho del trabajo) de manera formal, pues surge un título dedicado exclusivamente a la regulación del trabajo elevándose así a rango constitucional la declaración de los derechos sociales por los que pugnaba la clase trabajadora en aquella época.

Asimismo podemos darnos cuenta que el texto original del artículo 123 constitucional adolecía de varias cosas, pues el constituyente de 1917 no contaba con el tecnicismo necesario para la redacción de dicho artículo, pues aún se



confundía lo que era un contrato de trabajo con lo que era una relación de trabajo. A mayor abundamiento diremos que el constituyente hacía distinción en donde no la hay, ya que se refería a obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, como si al darles tal denominación se tratara de gente de diferente categoría, siendo que todos los mencionados, según, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8º son trabajadores. No obstante, las carencias técnicas en la redacción del artículo 123 constitucional, éste significó la consignación de los mínimos derechos laborales por los que luchó por mucho tiempo la clase trabajadora.

## 2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En 1931 México era un país en proceso de consolidación, pues desde 1910 en que se dió la Revolución Social y de la cual surgieron varias instituciones de nuestro derecho del trabajo, nuestra nación aún seguía sufriendo las repercusiones económicas, lo cual afectaba de manera directa nuestro desarrollo, pero no obstante todo ello, la conciencia civil de nuestro pueblo habla alcanzado un grado de madurez básico y necesario para llegar a consolidar los logros alcanzados y plasmados en la Constitución de 1917 y muy en especial en lo que a nuestra materia se refiere.

Durante la gestión presidencial del Ingeniero Pascual

Ortiz Rubio fue remitida al Congreso de la Unión la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, en virtud de que no existía una ley reglamentaria del artículo 123 constitucional a nivel federal, motivo por el cual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje al dictar sus laudos lo hacían en base a la equidad, tratando de conciliar los intereses encontrados de los trabajadores y de los patrones.

Es decir, que la Junta de Conciliación y Arbitraje dictaba sus laudos basada tanto en las leyes locales cuando ésta resultaba aplicable al caso en concreto, según criterio de la misma Junta, a los contratos colectivos si éstos existían y eran aplicables al caso; se recurría también a la costumbre o a los usos sociales, con los que se fue sentando precedente en los diversos conflictos sometidos a su consideración.

Como recordaremos, en el preámbulo del texto original del artículo 123 Constitucional se concedía la facultad de legislar en materia del trabajo a las entidades federativas lo cual al llevarse a cabo provocó enormes problemas. Fue por ello de que antes de que se emitiera la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hubo que reformar el preámbulo del artículo en comento para que se determinara que era facultad exclusiva de la Federación legislar en materia del Trabajo.

En la Ley FEderal del Trabajo de 1931 en los artículos

48 y 126 fracción X, encontramos algunos de los antecedentes de los trabajadores de confianza.

Artículo 48. "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores así como a los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Artículo 126. "El contrato de trabajo terminará:

- . . .

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

De la transcripción de los dos artículos anteriores

podemos darnos cuenta que dichos preceptos sólo hacen mención al calificativo o término "empleados de confianza", pero lejos de determinar quienes son esos empleados de confianza, lo único que logran es confundir al jurista, tanto al que interpreta como al que aplica la norma, pues por lo que hace el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 sólo considera como empleado de confianza a aquellas personas que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Y por lo que hace al artículo 126 fracción X habla de una causal de rescisión (despido) de la relación de trabajo por la pérdida de la confianza en el trabajador que realice actos de dirección, fiscalización o vigilancia.

En conclusión ambos preceptos no se ponen de acuerdo en quienes deben ser considerados como empleados de confianza, ya que mientras un precepto nos dice que dichos empleados son únicamente aquellas personas que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa, el otro precepto nos marca que habrá pérdida de la confianza en aquellas personas que realicen actos de dirección, fiscalización o vigilancia.

En cuanto a los antecedentes de la prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931 tenemos que aún no existía en ninguno de sus preceptos referencia alguna.

### 2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Antes de comenzar a hablar de los antecedentes de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970, comentaremos brevemente algunos antecedentes que encontramos en el proyecto de 1968 de dicha Ley Laboral, anotando lo que consideramos de más importancia para el desarrollo de este tema.

En 1968 se dió a conocer el anteproyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; lo más relevante de dicho proyecto fue la inclusión dentro de este ordenamiento del capítulo denominado TRABAJOS ESPECIALES en donde se regulaba a los Trabajadores de Confianza.

Uno de los propósitos de dicho proyecto fue el de dar protección jurídica a los trabajadores de confianza, pues en ese entonces los logros adquiridos por la clase trabajadora eran cada día superiores a los logros o derechos adquiridos por los trabajadores de confianza, pues la clase trabajadora cada día tomaba más fuerza a través de la formación de sindicatos; y en esos sindicatos no eran admitidos los trabajadores de confianza por la identificación que éstos últimos podían sentir con el sector patronal, debido a esta situación fue por lo que se quiso dar un tratamiento de preferencia a los trabajadores de confianza, lo que lejos

de beneficiarios los perjudicó, pues ya no pertenecían ni a la clase trabajadora ni a la clase patronal, quedando así en medio de ambos grupos.

A continuación transcribimos la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 (Proyecto de 1988):

" . . .XVII.- Trabajadores de Confianza:

El proyecto cambió el término de "empleados de confianza", a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen, también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo, se aplican por regla general, a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas condiciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de



la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley. " 38

"Como puede apreciarse, la intención del legislador podríamos calificarla como "de buena", pero en realidad el establecerse varias distinciones en relación con los demás trabajadores varias distinciones en relación los demás trabajadores, se limitaron muchos de los derechos generales que la Constitución les otorgaba". 39

El antecedente del trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970 lo encontramos en el artículo 9º ya que dicho precepto establece lo siguiente:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección inspección; vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

---

38 Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; pág. 12

39 Cavazos Flores, Baltasar, Ob.cit.pág. 95.

Al respecto podemos comentar que este artículo es totalmente contradictorio ya que en el primer párrafo nos dice que se designará trabajador de confianza a aquella persona que de acuerdo a la naturaleza de la función que realiza deba de recibir tal calificativo.

Y luego en el párrafo segundo nos marca que funciones deben ser catalogadas como de confianza, agregando que dichas funciones serán consideradas como de confianza únicamente cuando tengan el carácter de "generales" lo que resulta totalmente erróneo e inexacto al momento de tratar de aplicar dicho precepto, ya que por un lado dice que es de acuerdo a la naturaleza de la labor desarrollada y por el otro nos marca que sólo son determinadas funciones y agrega que sólo cuando tengan el carácter de general.

Es con la Ley Federal del Trabajo de 1970 en donde al tratar de ayudar y proteger a los trabajadores de confianza realmente lo que se logró fue desproteger a dicha clase trabajadora, ya que estos trabajadores encuentran varias limitaciones en sus mínimos derechos como son: El de no poder sindicalizarse con los demás trabajadores sino con los de su misma categoría, no tienen ni voz ni voto para efectos de huelga ya que su voto no es tomado en consideración para el recuento de la mayoría de los trabajadores, no tiene derecho a la reinstalación si no lo desea el patrón, a este tipo

de trabajadores se le agrega una causal más de rescisión como lo es la pérdida de la confianza y no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad.

Cuando hablamos de los antecedentes de la prima de antigüedad en la Constitución de 1917 dijimos que dicha prestación encuentra su fuente u origen en los contratos colectivos, pues bien cabe destacar que una de las instituciones y fuente más importantes del derecho del trabajo lo es el contrato colectivo.

Algunos de los contratos colectivos de trabajo que consignaron en su clausulado la prestación que ahora conocemos como "prima de antigüedad", fueron: Contrato colectivo de trabajo de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., éstos en lo que se refiere a la industria siderúrgica.

"Igualmente aconteció con otras ramas de la industria como la automotriz, la textil, la hulera, etcétera." <sup>40</sup>

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo no hizo

---

40 Cfr. Ramírez Fonseca, Francisco, Ob.cit.pág. 25.

más que incluir dentro de su texto la prestación denominada "prima de antigüedad" misma que ya se encontraba regulada en los contratos colectivos que ya citamos.

A mayor abundamiento transcribiremos el texto de la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1968:

"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 representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque 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 encuentra 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 podría 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 o ramas de la industria pueden obtener beneficios superiores a los consignados en la ley." <sup>41</sup>

En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A. Y el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y similares, de la República Mexicana, Sección 67 de fecha 11 de Julio de 1941; encontramos el antecedente de los derechos

---

<sup>41</sup> Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, pág. 12

que se derivan de la antigüedad como son: la estabilidad en el empleo (en caso de reajuste de personal), derechos de preferencia y ascenso, y el tema a tratar, la prima de antigüedad.

Cabe hacer mención que en el Contrato Colectivo de referencia aún no se incluía el término "prima de antigüedad" sino que únicamente se daba una remuneración al trabajador cuando se daba por terminado el contrato de trabajo en los casos de reajuste de personal, es decir, se les pagaba determinado número de días por cada uno de los años de servicio prestados.

"Capítulo XIII.- De las Permutas.

Artículo 94.-. . .Cada uno de los trabajadores que se han permutado, adquiere el puesto, el salario del puesto y el lugar y derechos de escalafón del otro; pero conservarán su tiempo de servicios a la Compañía y los derechos de antigüedad derivados del mismo". 42

"Capítulo XV.- De los Reajustes.

Artículo 103 in fine.-. . . de preferencia se

42 Contrato Colectivo de Trabajo de la Cfa. Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., del 11 de julio de 1941, pág.43.

43 Ibidem, pág. 44.

reajustará a aquellos que tengan menos tiempo de prestar sus servicios en la Compañía". 44

"Artículo 105.- Cuando los reajustes obedezcan a las causas establecidas en el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, si la Compañía los justifica previamente ante las autoridades del trabajo o se ponen de acuerdo las partes sobre la necesidad de los mismos, podrá dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores sobrantes, indemnizándolos con noventa días de salario, más quince días por cada año de servicios prestados, teniendo derecho también a sus vacaciones en los términos de este Contrato". 45

Asimismo tenemos que en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Compañía Minera de Peñoles, S.A., y el Sindicato Industrial de Trabajadores, Mineros, Metalúrgicos y similares de la República Mexicana, Secciones 63, 64, 74, 85, 101 y 102 del 19 de Octubre de 1941, se encuentra el siguiente concepto:

#### "Capítulo XIII.- De los Reajustes

Artículo 93.- Cuando los reajustes obedezcan a las causas establecidas en el artículo 128 de la Ley Federal

---

44 Ibidem, pág. 47

45 Ibidem, pág. 48.

del Trabajo, si la Compañías los justifican previamente ante las autoridades del trabajo o se ponen de acuerdo las partes sobre la necesidad de los mismos, podrán dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores sobrantes, indemnizándolos con noventa días de salario, más quince días por cada año de servicios prestados, cuando se trata de trabajadores que presten sus servicios en la superficie y noventa días de salario más veinte días por cada año de servicios prestados cuando se trate de trabajadores que presten sus servicios en el interior de las minas".<sup>46</sup>

Por último diremos que la prima de antigüedad quedó plasmada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

---

<sup>46</sup> Contrato Colectivo de Trabajo de la Cía. Minera de Peñoles S.A., de fecha 19 de Octubre de 1941. pág. 54.



## CAPITULO 3

### ESTUDIO DOGMATICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

#### 3.1. EN QUE CONSISTE.

Como ya apuntamos en el capítulo primero, la prima de antigüedad consiste en una suma de dinero que recibe el trabajador como un reconocimiento a su antigüedad en la labor que realiza, la cual se genera por el simple transcurso del tiempo; es un derecho derivado de la antigüedad y que de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente en su fracción I, consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

#### 3.2. CASOS EN QUE NACE LA OBLIGACION DE PAGO

Por o que respecta a los casos en que nace la obligación de pagarse la prima de antigüedad, podemos decir, que en primer término debemos de precisar que la obligación de pago y el derecho a recibir dicho pago, nace en el momento en que queda extinguida la relación de trabajo por cualquiera de los motivos establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo.

A continuación transcribiremos el texto del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo el cual 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 injustificación del despido.

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

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

el momento del retiro;

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

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

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

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

El artículo que acabamos de transcribir es la disposición legal que nos marca de manera clara e indubitable los casos en que nace la obligación de pago de la prima de antigüedad, es por ello, que pasaremos a analizar dicho precepto

legal.

Así tenemos que la fracción III del artículo 162, mismo que acabamos de transcribir, nos indica que los supuestos en que debe pagarse la prima de antigüedad son:

1.- A los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo=RENUNCIA.

2.- Trabajadores que se amparen por causa justificada esto es, con base en el artículo 51=RETIRO.

3.- Trabajadores que sean separados de su trabajo justificada o injustificadamente=DESPIDO.

Con respecto a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo (renuncia), nuestra Ley Federal del Trabajo nos indica que para que opere el pago de la prima de antigüedad en favor de los trabajadores que renuncian debe de existir como requisito indispensable (sine qua non) el hecho de que tengan una antigüedad de quince años de servicios por lo menos, en caso contrario debemos entender que no opera dicho pago.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente ejecutoria;

"PRIMA DE ANTIGUEDAD. PAGO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.- El hecho de que el trabajador se hubiera separado de su empleo, alegando que lo hacía sin responsabilidad de su parte por fundamentarse para ello en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin llegar a probar que su caso encuadra en alguna de tales fracciones, sólo implica que no tendrá derecho a que se le indemnice por el patrón en términos del artículo 50 de la Ley citada; pero tratándose de un trabajador de planta con más de quince años de servicio, tendrá derecho al pago de la Prima de Antigüedad por ser voluntaria su separación.

Amparo Directo 1496/77.- Ignacio Cortés Flores.- 21 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Alberto Alfaro Victoria. Informe 1977. Cuarta Sala, pág. 37". 47

Existe otra jurisprudencia en la que se reitera nuevamente el requisito de tener quince años de servicios prestados para que el trabajador que renuncia tenga derecho al cobro de la prima de antigüedad, misma que dice:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO

---

47 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca. Francisco, Ob. Cit. pág. 41

IMPROCEDENTE. Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derechos a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

AD. 2975/79. Banca Confía del Sur, S.A. 12/III/80.  
5 votos Ponente: Julio Sánchez Vargas. S.; Jesús Luna Guzman.

AD 6808/78. Jorge Bocanegra Gutiérrez. 31IX/79.  
U de 4 vts. P.: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez.

AD 2070/79 Francisco Enciso Rodríguez. 2/VIII/79.U  
de 4 vts. P.; Juan Moisés Calleja García.S.; Juan Vega Sánchez.

AD 734/79 José Martínez Bautista. 21VIII/79. U  
de 4 vts. p: Juan Moisés Calleja García. S:Juan Manuel Vega Sánchez.

AD 5776/77 Bruno Barraza Nuñez y otros 16/I/78.U.  
de 4 vts.P.: David Franco Rodríguez, S.:Efraín Ochoa Ochoa.

Informe de la Cuarta Sala 1981. Tesis 135.pág.  
104 y siguientes". <sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Jurisprudencia citada por Breña Garduño, Francisco, Ob.cit. pág. 231.

Con la ejecutoria y la jurisprudencia que acabamos de citar podemos concluir que cuando un trabajador RENUNCIE a su empleo tendrá derecho a que se le pague su prima de antigüedad, siempre que llene el requisito que marca el artículo 162 en su fracción III, y que es el de tener quince años de servicios prestados, por lo menos.

Asimismo, tomando como base tanto la jurisprudencia como la ejecutoria que acabamos de citar, emitiremos la siguiente crítica al precepto que analizamos (fracción III del artículo 162) con respecto a los trabajadores que renuncian a su empleo.

Nos parece absurdo que la Ley Federal del Trabajo misma que se presume protectora de la clase trabajadora y defensora de los mínimos derechos laborales, reglamente dentro de la fracción III del artículo 162 la siguiente situación:

De que para que proceda el derecho a cobrar la prima de antigüedad en el caso de que un trabajador renuncie, debe existir como requisitos indispensable el supuesto de que el trabajador tiene que tener quince años de servicios prestados por lo menos. Y más absurdo nos parece que tal criterio sea sostenido por nuestra Suprema Corte de Justicia.

Pues consideramos que es injusto e inequitativo conceder el derecho al cobro de la prima de antigüedad a

los trabajadores que sean despedidos por alguna causa grave previamente en nuestra Ley Laboral (despido justificado) y que en cambio, se les excluya del pago de esta prestación a los trabajadores que renuncien, siendo esta situación a todas luces injusta.

La solución que proponemos a la situación que acabamos de comentar es el que se reforme el texto de la fracción III del artículo 162, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:

"III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores al quedar extinguida la relación laboral, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión;

A continuación transcribiremos una jurisprudencia en la que se concede el pago proporcional de la prima de antigüedad, y que dice:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 establece el pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con



el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

AD 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9/VI/75. U. de 4 vts.  
P:Jorge Derecho Alvarez.

AD 6504/75 Ferrocarriles Nacionales de México. 2/VI/76.  
U. de 4 vts. P:Jorge Saracho Alvarez.

AD 5381/76 Apolinar Cruz George 2/III/77 U. DE 4  
vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S. Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 36/78 Justo Muñoz Michel 11/IV/78. U.de 4 vts.  
P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa.

AD 5473/77 Instituto Mexicano del Seguro Social 11/IV/78  
U. de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa.  
Informe de la cuarta Sala 1981. Tesis 143.págs.111 y siguientes."  
49.

Del análisis de la jurisprudencia que acabamos de  
citar podemos decir, que ésta resulta aplicable y válida  
a todos lo casos en que hace la obligación de pagar la prima  
de antigüedad, esto basándose, en que si bien es cierto que

la Ley Federal del Trabajo nos dice que para que opere el pago de la prima de antigüedad en el caso de la renuncia de un trabajador es necesario que éste tenga quince años de servicios cuando menos, y que dicho criterio es robustecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como lo hemos visto en páginas anteriores; también lo es que la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y la cual estamos analizando en este momento no nos especifica en que casos opera el pago proporcional de la prima de antigüedad, pues dice textualmente: ". . . es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación el importe proporcional correspondiente a ese lapso", más nunca dice: "DEJA DE PRESTAR SUS LABORES POR RENUNCIA, POR RETIRO O POR DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO", por lo que ante tal caso debemos de aplicar el principio de "indubio pro operario".

Ahora pasaremos a analizar la segunda hipótesis que nos marca la fracción III del artículo 162 y que es el caso del RETIRO, es decir cuando el trabajador se separe de su trabajo por causa justificada, esto es cuando el trabajador dé por rescindida la relación de trabajo de conformidad con el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Para efectos de que proceda el derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad en el caso de que un trabajador se retire, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su criterio

diciendo: "PRIMA DE ANTIGUEDAD, CUANDO NO PROCEDE EL PAGO DE. Si el trabajador reclama el pago de Prima de antigüedad, apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, pero no acredita la cuasal rescisoria invoada, la justa del reconocimiento no puede condenar el pago de la mencionada prestación, ya que no surte la hipótesis prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 2710/74. Textiles del País, S.A. 27 de febrero de 1975.-Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Seminario Judicial de la Federación, Séptima Epoca Volumen 74. Quinta Parte, febrero 1975. Cuarta Sala. pág. 33" 50

Por lo que hace a la tercera hipótesis prevista en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo esto es para los casos en que nace la obligación de pago de la prima de antigüedad cuando un trabajador es despedido ya sea justificada o injustificadamente.

Ya dijimos que el despido se origina por una conducta

---

50 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. cit. pág. 40

grave que realiza el trabajador, que trae como resultado la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, si dicha conducta se adecua a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (artículo 47). Cabe hacer mención que existen otros artículos tales como el 185, 208, 244, 264, 291 y 303 que también prevén causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

El despido por sí solo, no implica la extinción de la relación laboral, pues el patrón está obligado a notificar al trabajador por escrito la causa que motivó la rescisión de la relación de trabajo, en caso de que el trabajador se negare a recibir dicho aviso de rescisión, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la junta laboral que le corresponda, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión para que por conducto de ésta el trabajador reciba el aviso de la rescisión. Con esto podemos decir, que la extinción de la relación laboral esta condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez del despido, y una vez que la junta confirme la validez del despido, es decir que lo considere apegado a derecho, la relación laboral quedará extinguida, es decir será un despido justificado.

Para que un despido se considere injustificado bastará el hecho de que el patrón no dé el aviso correspondiente al trabajador o a la junta dentro del término previsto en la ley.

Con respecto al pago de la prima de antigüedad en los casos de despido justificado la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes jurisprudencias:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES.- Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo Directo 5556/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de febrero de 1980. 5 votos P: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo Directo 6837/78.-Industrial Minera de México, S.A. Planta San Luis. 5 de septiembre de 1979.- 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo Directo 2068/79. Instituto Mexicano del Seguro Social.-27 de agosto de 1979.- 5 votos.Ponente: María Cristina

Salmorán de Tamayo.-Secretario: P.Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 358/79. Almacenes Nacionales de Depósitos, S.A.- 18 de abril de 1979.-Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo Directo 6556/77. Juan Marcado Jaramillo. 27 de noviembre de 1978. 5 votos Ponente: David Franco Rodríguez. -Secretario Salvador Tejeda Cerda." 51

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.- Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de su despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5º. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento

---

51 Jurisprudencia citada por Ramírez Fonseca. Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, Novena edición, Edit. PAC, México 1991, pág. 645 y 646.

legal o sea, el primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo Directo 7360/80.-Banco B.C.H. Institución de Banca Múltiple antes Banco del Ahorro Nacional, S.A.- 3 de noviembre de 1980.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente:Marfa Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 1709/80 Luis Carranza Martínez, 8 de septiembre de 1980. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo Directo 6505/79.-Industrial de Abastos.- 3 de julio de 1980.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente:Julio Sánchez Vargas.- Secretaria:Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo Directo 6837/78.-Industrial Minera de México, S.A. planta San Luis, 5 de septiembre de 1979.-5 votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario:Carlos Villascán Roldán.

Amparo Directo 3924/79.-Industrial Minera de México, S.A. Planta Nueva Rosita.- 7 de noviembre de 1979.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente:Juan Moisés Calleja García.-Secretario:José Manuel Vega" 52

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE DEMANDA POR DESPIDO DEMOSTRANDOSE RETIRO VOLUNTARIO POR ABANDONO.= Si el trabajador ejercita la acción de pago de prima de antigüedad basado en el hecho de que se le despidió, la circunstancia de que se acredite en el juicio laboral respectivo que la terminación de la relación laboral fue por retiro voluntario por abandonar el propio trabajador el trabajo, no lo priva del derecho de percibir dicha prestación si se acredita que tiene cuando menos quince años de servicios, ya que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece el pago de prima de antigüedad para los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, y que esa prestación es independiente de cualquier otra que le corresponda al propio trabajador, esto es, que la acción de pago de la prima de antigüedad es independiente de cualquier otra.

Amparo Directo 1488/79. Almacenes Nacionales de Depósitos, S.S.- 10 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Marfa Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 1496/77. Ignacio Cortés Flores. 21 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria." 53



"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCION. La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación de trabajo no es posible, jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador OBTIENE LA REINSTALACION SOLICITADA EN VIRTUD DEL LAUDO que se pronuncie, y posteriormente en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la Justicia Federal concede la protección para el efecto de que la junta absuelva de la condena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique el trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor está en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido, por lo que el término de un año que señala el artículo 516 de la Ley Laboral comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

AD 6960/78. Jorge Jerez Guzmán. 27 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

AD 4393/77. Teódulo González Sánchez. 20/VI/79.  
U de 4 votos. P.:David Franco Rodríguez. S.:María Yolanda  
Múgica García.

AD 2514/80. Instituto Mexicano del Seguro. 2/III/81  
5 vts. P:David Franco Rodríguez. S: Fernando López Murillo.

AD 2159/80. Grupo Industrial Interamericano. S.A.  
4/IX/80 5 vts. P:Alfonso López Aparicio. S:Arturo Carrete  
Herrera.

AD 6448/76 Víctor Reyes Mata y Coags. 14/IV/77.  
5 vts. P.:Julio Sánchez Vargas. S.:José de Jesús Rodríguez  
@Martínez.

Informe Cuarta Sala 1981. Tesis 128. págs: 98 y  
siguientes." 54

La fracción IV del artículo 162 nos dice que "para  
el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro  
voluntario de los trabajadores, se observarán las normas  
siguientes:

---

54 Jurisprudencia citada por Breña Garduño, Francisco, Ob.cit.  
pág. 231.

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

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

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

En los casos previstos por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (renuncia, retiro, despido), mismos que ya analizamos, la prima de antigüedad debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, sin límite de número, más no ocurre lo mismo en los casos de RENUNCIA, Puesto que en este caso la Ley Laboral sí nos marca un número determinado de trabajadores que pueden renunciar, y da la opción al Sector Patronal de diferir el pago de la prima de antigüedad atendiendo al número

de trabajadores que renuncien, esto según lo que marca el artículo 162 fracción IV.

Nosotros pensamos que el legislador redactó esta fracción para evitar problemas al momento de aplicar el precepto legal que estamos analizando, y sobre todo en lo que a RENUNCIA se refiere, esto es, que quiso prevenir que todos los trabajadores quisieran renunciar para obtener un beneficio económico al momento de entrar en vigor la Nueva Ley Laboral y con ello provocar una crisis tanto de tipo social como económica; social porque al retirarse de su trabajo un número exagerado de trabajadores daría como resultado acrecentar y fomentar hasta cierto punto, el desempleo, es decir, el legislador quiso proteger la estabilidad en el empleo del Sector Laboral, con este mismo fin el legislador estableció para el caso de RENUNCIA como requisito sine qua non el hecho de que el trabajador tendría que tener quince años de servicios prestados cuando menos, para efectos de poder cobrar la prima de antigüedad.

Asimismo, el legislador trató de evitar una crisis de tipo económico, esto en base a que el Sector Patronal se encontraba inconforme con la inclusión dentro del texto de la Ley Laboral de la institución denominada "prima de antigüedad", y al respecto dicho sector emitió opiniones tales como que: la prima de retiro convertiría a las empresas

en instituciones aseguradoras, que los empresarios en vez de destinar recursos a la producción y creación de nuevas fuentes de trabajo, dichos recursos serían destinados a cubrir finalidades de tipo asistencial.

Con la misma finalidad que ya apuntamos, es decir, con el propósito de evitar problemas al momento de que se aplicara la nueva disposición (artículo 162 de la Ley Federal del trabajo), además de las inconformidades que ya existían por parte del Sector Patronal, el legislador emitió el artículo 5º. Transitorio, mismo que a la letra dice:

"Artículo 5º. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a

que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

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

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

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

La Cámara de Diputados en el acta de la sesión de fecha 30 de octubre de 1969 se dijo que el artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo encontraba su justificación en las siguientes razones;

" . . . la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad. . . sí se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una COMPENSACION." 55

La justificación que pretende dar el legislador a la creación del artículo 5º transitorio es absurda y errónea, pues como ya quedó asentado la suma de dinero que recibe el trabajador por los años de servicios prestados recibe el nombre de prima de antigüedad, por lo tanto, vemos que el legislador quiso disfrazar la situación de pagar dicha suma de dinero a los trabajadores que se separarán de su empleo cambiando únicamente la denominación de prima de antigüedad por la de compensación, de lo que se desprende que esta disposición está contradiciendo el contenido del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora analizaremos brevemente cada una de las fracciones del artículo 5º transitorio.

---

55 Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, pág. 66.

Fracción I. Esta fracción obliga al patrón a pagar la prima de antigüedad a los trabajadores que renuncien aunque no hayan cumplido ni siquiera los diez años de servicios, por lo que esta fracción está contraviniendo una disposición de mayor rango jerárquico como lo es la Ley Federal del Trabajo, propiamente el artículo 162 fracción II del ordenamiento citado, pues esta última exige para el caso de renuncia el requisito de tener quince años de servicios cuando menos para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Fracción II. Esta fracción al igual que la anterior, pretende otorgar el derecho al cobro de la prima de antigüedad en favor de aquellos trabajadores que renuncien dentro de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor la Nueva Ley Federal de Trabajo, siempre que el trabajador que renuncie se encuentre dentro de alguno de los dos supuestos que marca la fracción que analizamos, y que son:

a) Trabajadores que renuncien y tengan una antigüedad de más de diez años y menos de quince;

b) Trabajadores que renuncien y tengan una antigüedad de más de quince años y menos de veinte años de servicios prestados;

Fracción III. Esta fracción al igual que las dos



anteriores contraviene lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sólo que la fracción que analizamos marca el supuesto de renuncia de un trabajador con una antigüedad mayor de veinte años, dentro de los tres años siguientes a la fecha de entrar en vigor nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970;

Fracción IV. Esta fracción pretendía que las disposiciones contenidas en el artículo 162 tuvieran aplicación o fueran aplicadas hasta el cuarto año de haber entrado en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, lo cual es totalmente absurdo, en otras palabras se quiso aplazar la entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Fracción V. Esta fracción nos habla de algo que ya se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo y que resulta inútil repetirlo en un artículo transitorio.

El artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo en realidad no resolvió ningún problema, ya que en vez de aclarar la manera en que debería de aplicarse el artículo 162 durante sus primeros años de vigencia, sólo vino a complicar la situación ya que su redacción creó bastante confusión, pues este precepto transitorio dió efecto retroactivo a la Ley Federal del Trabajo de 1970, al contemplar los supuestos contenidos en sus fracciones I, II y III mismos que ya

analizamos.

Pasaremos a analizar otro de los casos en que nace la obligación de pago de la prima de antigüedad y que es el de la MUERTE DEL TRABAJADOR, caso que se encuentra previsto en la fracción V del artículo 162 de nuestra Ley Laboral.

El comentario que cabe hacer en esta fracción es únicamente en relación a que no importa cual hubiese sido la causa que originó la muerte del trabajador, es decir, si fue por causas naturales o fue producto de un riesgo de trabajo, pues eso no impide que nazca el derecho a cobrar la prima de antigüedad, independientemente de cualquier otra prestación que pudiera corresponderle a los beneficios de dicho trabajador. Además que la fracción V del artículo 162 no establece antigüedad mínima o máxima para el pago de prima de antigüedad en favor de los deudos de un trabajador que muere, ya que el precepto legal que analizamos es muy claro, pues simplemente con que se dé el hecho (muerte) nace el derecho (prima de antigüedad), no importando la antigüedad que hubiere tenido el trabajador que falleció.

Con esta fracción acabamos de exponer los casos en que nace la obligación de pagar prima de antigüedad de conformidad con el artículo 162, pero cabe hacer la aclaración que no son los únicos casos en que nace la obligación de

pagar dicha prestación, pues como pudimos darnos cuenta al momento de analizar las fracciones I, III, IV y V del artículo 162 cada una de ellas nos maneja los supuestos con que se dá por extinguida la relación de trabajo de manera individual, pero también es obvio que la relación de trabajo puede quedar extinguida por causas distintas a las enumeradas en el artículo 162, por lo que es lícito concluir que la prima debe de pagarse en los casos en que la ley lo ordene, tal es el que se encuentra contemplado en el artículo 53 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo mismo que dice:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo;

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

Esta fracción IV del artículo 53 se refiere a la incapacidad física o mental del trabajador no derivada de un riesgo de trabajo, por lo que ante tal caso de acuerdo con el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, estos trabajadores tienen derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con el artículo 162 o de ser posible y así lo desea el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo de acuerdo

con sus aptitudes.

Con respecto al caso que acabamos de plantear la Suprema Corte de Justicia ha emitido la siguiente jurisprudencia:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO, CALCULO DE LA.- Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, 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 por el artículo 162, sin que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º transitorio, fracción V, del mencionado ordenamiento.

AD 4050/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
7/I/81.

AD 4741/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
10/XI/80 u. de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo  
S.: F. Javier Mijangos Navarro.

AD 2614/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
15/X/80. 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Joaquín  
Dzib Núñez.

AD 3029/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
8/X/80. 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:F.  
Javier Mijangos Navarro.

AD 6261/79. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
16/VI/80 U. de 4 vts. P: Alfonso López Apararicio. S:Carlos  
Villascán Roldán.

Informe Cuarta Sala 1981. Tesis 131, pág. 101  
y siguientes". 56

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, LA INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD  
NO LIBERA DEL PAGO DE LA.- La prima de antigüedad y la  
prestación contractual de pago por retiro voluntario, son  
de distinta naturaleza jurídica, dado que la primera la regula  
el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y es de interés  
público y la segunda, la regula el contrato colectivo de  
trabajo y que aún cuando sea superior a la mínima establecida  
en la ley o que el trabajador no haya cumplido quince años

---

56 Jurisprudencia citada por Breña Garduño, Francisco, Ob.cit.  
pág. 101.

de servicios, la demandada está obligada a pagar la prima de antigüedad, independientemente cualquiera que sea la causa de su separación y como en la especie, el quejoso solicitó voluntariamente el retiro por padecer la enfermedad profesional reconocida por el patrón, se cumplimenta el extremo en sus términos del artículo 162 de la ley sustantiva laboral, por lo que el patrón debe de cubrir dicha prestación.

Amparo Directo 4186/79.- Compañía Fresnillo, S.A., Unidad Fresnillo, 1/II/83.5 votos.P: Salvador Martínez Rojas. S:G. Armando Chilian Muñoz.

Informe 1983.- Sala Auxiliar. No. 39. pág. 42." 57

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, LA SEPARACION DEL TRABAJADOR POR INVALIDEZ NO PUEDE ESTIMARSE COMO SEPARACION VOLUNTARIA PARA EL PAGO DE LA, El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, determina que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, y que asimismo, se pagará a los que se separan por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del

---

57 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, pág. 92.

del despido. Como puede verse el término de quince años de servicios, sólo se exige a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, pero no a los que "se amparen por causa justificada". Si en el caso, el trabajador se separó de su empleo, en virtud de que fue pensionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debido a la invalidez que sufría, esto no puede estimarse como una separación voluntaria, porque el retiro no depende de la voluntad del trabajador, sino de su imposibilidad para laborar y entonces, sólo puede estimarse que la separación fue por causa justificada, consistiendo dicha causa precisamente en la invalidez decretada por el Seguro Social. Por tanto, no era necesario que el trabajador tuviera quince años de servicios para tener derecho a la prima de antigüedad.

Amparo Directo 369/79.- David Cervantes García.-24 de mayo de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Informe 1979. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, número 9, pág. 306." 58

---

58 Ibidem, pág. 36.

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

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.- Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de su riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considera regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV Y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente(parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Amparo Directo 3200/80. Compañía Minera Zimapán, S.A. Unidad San José.- 15 de octubre de 1980.- 5 votos.-Ponente: David Franco Rodríguez.-Secretario:Salvador Tejeda Cerda.



Amparo Directo 6128/79. Instituto Mexicano del Seguro Social.-28 de abril de 1980. Unanimidad de 4 votos.-Ponente; Juan Moisés Calleja García.Secretario:Constantino Martínez Espinosa.

Amparo Directo 1394/77. Crescencio Ramirez Navejar.-11 de julio de 1977.-5 votos.Ponente:Juan Moisés Calleja García. Secretaria:Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo Directo 1109.79. Jesús Robles Torres.-22 de agosto de 1979.-5 votos.-Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaría: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo Directo 5018/80.Anselmo Amador Aguilar.-18 de febrero de 1977. Unanimidad de 4 votos.-Ponente:María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario:Alfonso Carreón Alva.

RELACIONADA:

Amparo Directo 3882/79.-Simapán, S.A., Unidad San José.24 de septiembre de 1979.-5 votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas.-Secretario:José de Jesús Rodríguez Martínez.

Informe 1980. Cuarta Sala Núm. 16 pág. 16" 59

59 Jurisprudencia citada por Ramírez Fonseca,Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, pág. 650 y 651.

En base a las jurisprudencias transcritas podemos concluir que también nace el derecho al pago de la prima de antigüedad en los casos de incapacidad permanente (parcial o total) del trabajador, provenga o no de un riesgo de trabajo.

El artículo 53 fracción V de la Ley Federal del Trabajo nos remite al artículo 434; este precepto (434) nos establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo en forma colectiva.

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

El precepto que acabamos de transcribir, se encuentra íntimamente relacionado con el artículo 438 mismo que dice:

"Artículo 436.- 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".

De conformidad con el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a cobrar su prima de antigüedad en los casos de terminación colectiva contemplados por el artículo 434 en sus fracciones I, II, III y V; no así en el caso de la fracción IV de dicho precepto legal, mismo que contempla los trabajos por obra o tiempo determinado (artículo 38).

En el caso de reajuste de personal también nace el derecho al cobro de la prima de antigüedad, según se desprende de lo establecido por el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dice:

"Artículo 439. Cuando se trata de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón 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 o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes ejecutorias:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE REAJUSTE. Si existe un reajuste de trabajadores, para el pago de la prima de antigüedad no es aplicable lo dispuesto por el artículo 5º transitorio, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, porque se trata de una terminación del contrato individual de trabajo activada por una causa distinta a un despido, justificado o injustificado.

AD 8026/82. Comisión Federal de Electricidad.  
23/III/83. 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo.S:J.  
Tomás Garrido Muñoz.

AD 7722/80. Avilio Salinas Castillo y coags. 17/VI/81.  
U. de 4 vts. P:David Franco Rodríguez. S:Rogelio Sánchez Alcauter.

AD 2528/80. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. 4/III/'1.  
5 vts. P:Alfonso López Aparicio, S:Arturo Carrete Herrera.

Informe Cuarta Sala 1982. Tesis 51 pág. 47<sup>60</sup>

Otro de los casos en que nace la obligación de pagarse la prima de antigüedad es el de el TRABAJADOR JUBILADO, el cual no es contemplado por ninguno de los preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo pero es criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al otorgar esta prestación a estos trabajadores. Al respecto transcribiremos la siguiente jurisprudencia:

"JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que, por una parte

---

60 Breña Garduño, Francisco, Ob. cit. pág. 235 y 236.

el jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa y, por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público, que el artículo 162 fracción VI literalmente, prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

AD 2688/76. Ferrocarriles Nacionales de México.  
10/IX/76. 5 vts. P: Jorge Saracho Alvarez. S: Eduardo Aguilar Cota.

AD 552/76. Comisión Federal de Electricidad. 16/VI/76.  
U. de 4 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Andrés

Cruz Martínez.

AD 70/76. Ferrocarriles Nacionales de México.U. de 4 vts.P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Roberto Gómez Arguello.

AD 2312/76. Marcelino Porras Orta. 26/VI/76.U.de 4 vts. P:Jorge Saracho Alvarez. S:Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

AD 1978/76. Ferrocarril de Chihuahua al Pacifico. S.A. de C.V. 25/VIII/76. 5 vts. Primaria Cristina Salmorán de Tamayo. S:Miguel Bonilla Solis.

Informe de la Cuarta Sala 1981. Tesis 102. pág. 72" 61

Para saber en qué momento nace la obligación de pagar prima de antigüedad a los trabajadores jubilados la Suprema Corte de Justicia ha establecido las siguientes jurisprudencias:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION, PRESCRIPCION DE LA, TERMINO, CORRE A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE LA JUBILACION.- El derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, si el trabajador tenia el carácter de

61 Ibidem, pág.234.

jubilado, nace desde la fecha de la jubilación, y es a partir del día siguiente a ésta, cuando empieza a correr el término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente.

Ad 4985/76. Sofía Rodríguez Pangruèzzi Vda. de Barrera. 19/II/77. 5 vts. P:Juan Moisés Calleja García S:Fortino Valencia Sandoval.

AD 1221/79. Evarista Hernández Vda. de Contreras. 6/VI/79 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Victor Ceja Villaseñor.

AD 1498/79. Petróleos Mexicanos. 6/VI/79. 5 vts. P:Alfonso López Aparicio. S:Jesús Luna Guzmán.

AD 1499/79. Petróleos Mexicanos. 5/IX/79. P:Julio Sánchez Vargas. S.:Raquel Ramírez Sandoval.

AD 7110/78. Ricardo Herrera Mora. 7/XI/79. U. de 4 vts. Juan Moisés Calleja García. S:Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe de la Cuarta Sala 1981. Tesis 132 pág. 102".<sup>62</sup>

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE JUBILACION-PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO Y COMPUTO. En términos del artículo 62 *Ibidem*, pág. 234 y 235.



516 de la Ley Laboral, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y tratándose de trabajadores jubilados que reclamen el pago de la prima de antigüedad, están en posibilidad jurídica de reclamar su pago a partir del día siguiente a la fecha en que se otorgó su jubilación puesto que la acción nace con el retiro voluntario y, por tanto, al advertir el trabajador que no se le liquida dicha prestación al momento de su separación, está en posibilidad de reclamar su pago, dentro del término señalado por el citado artículo 516 de la Ley de la materia, pues de no hacerlo así prescribe su acción.

AD 2891/78. Jesús Baños Cárdenas. 7/VIII/78. U. de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:P. Javier Mijangos Navarro.

AD 5254/78. Carmen Esquivel Estrada. 29/VII/79. u. de 4 vts. P:David Franco Rodríguez, S:Yolanda Múgica García.

AD 5867/78. Lucrecia Tello Barrera. 3/V/79. U. de 4 vts. P:David Franco Rodríguez. S:Yolanda Múgica García.

AD 5861/78. Alicia Soto Fuentes. 11/VII/79. U. de 4 vts. P:David Franco Rodríguez. S:Yolanda Múgica García".

En el caso de que el trabajador haya obtenido su jubilación por CESANTIA EN EDAD AVANZADA la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que para que este tipo de trabajadores obtengan el derecho a cobrar la prima de antigüedad es REQUISITO necesario que dicho trabajador haya cumplido quince años de servicios cuando menos. A continuación transcribiremos la ejecutoria que contiene lo que acabamos de apuntar:

"JUBILACION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA, CUANDO SE REQUIERE QUE EL TRABAJADOR HAYA CUMPLIDO QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA TENER DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.- Si en autos quedó demostrado que el trabajador obtuvo la jubilación por cesantía en edad avanzada, a que se refiere el artículo 143 de la Ley del Seguro Social, pero no alega, ni se desprende de autos, que la cesantía que originó la jubilación se debió a un hecho imputable al patrón, sólo puede estimarse que la jubilación fue tramitada voluntariamente por el trabajador, ya que el artículo 146 de la misma Ley, exige solicitud de parte para el otorgamiento de la pensión. En estas condiciones, la jubilación por cesantía se equipará a una separación voluntaria, y entonces para tener derecho a la prima de antigüedad, se requiere que el trabajador haya cumplido cuando menos quince años de servicios.

y Pavimentos, S.A., -11 de octubre de 1979.- Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Juan Castillo Duque.

Informe 1979.-Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Núm. 8 pág.305". <sup>64</sup>

Otro caso no contemplado por la Ley Federal del Trabajo pero sí por la jurisprudencia es el que se deriva de aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, EN CASO DE APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE LA.- Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamó, con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, si no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, ya que el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo

---

64 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, pág. 586 y 587.

162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previó el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de la prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la misma, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador. Por otra parte, debe considerarse que, en el caso, la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplica tal medida de acuerdo con el estatuto de la organización sindical.

Amparo Directo 5317/78. Fábrica de hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y otros.- 21 de febrero de 1979.- 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo Directo 6675/78. Gilberto Sánchez González.-19 de marzo de 1979.-5 votos.-Ponente:María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario:Joaquín Dzib NÚñez.

Informe 1979. Cuarta Sala. Núm. 139. pág. 91."

65

Dentro de la Ley Federal del Trabajo existen otros casos en que nace la obligación de pagar la prima de antigüedad, uno de ellos es el que se refiere a la SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO situación que se encuentra prevista en el artículo 42 del ordenamiento citado.

Al respecto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó la siguiente ejecutoria:

"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- En casos de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos

---

65 Ibidem, pág. 659 y 660.

de la prima de antigüedad.

Amparo Directo 4647/77.-Antonio Cabral Villegas.-26 de junio de 1978.- 5 votos. Ponente:Alfonso López Aparicio Secretario.: Carlos villascán Roldán.

Informe. Cuarta Sala, Núm. 15 pág. 17". 66

El último supuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo, en donde se consigna la obligación de pagar la prima de antigüedad lo encontramos en el artículo 947 del ordenamiento citado, mismo que se refiere a la negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

"Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el

---

66 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca. Francisco, La Prima de Antigüedad, pág. 30.

importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50. fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución".

Este artículo se refiere a los contratos colectivos, ya que tratándose de los contratos individuales el patrón tiene la obligación de acatar el laudo o someterse al arbitraje con las solas excepciones que determina el artículo 49 de la Ley Laboral mismo que contiene la excepción al derecho de estabilidad en el empleo, es decir, que este artículo lo admite la posibilidad de que el patrón no reinstale al trabajador que quiera ser reinstalado. En resumen tratándose de terminación colectiva de la relación de trabajo por la negativa del patrón a querer someter sus diferencias al arbitraje, también debe pagarse la prima de antigüedad.

### 3.3. A QUIEN SE PAGA.

La prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios en caso de muerte del trabajador. Esto según se desprende de la fracción VI del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

"Artículo 162.- . . .

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

La fracción que acabamos de transcribir se encuentra relacionada con la fracción V del mismo artículo 162 del ordenamiento aludido, el cual dice:

". . . 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. . ."

De lo anterior se desprende claramente, que en caso de muerte del trabajador, la prima de antigüedad deberá de pagarse a los beneficiarios de éste, y para determinar quiénes pueden ser catalogados con tal carácter, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción V. misma



que acabamos de transcribir, nos remite al artículo 501 del ordenamiento en cita, mismo que indica lo siguiente:

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

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúne los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada una

depende de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Como ya vimos, en caso de muerte del trabajador, la prima de antigüedad debe pagarse a las personas mencionadas en el artículo 501, a este respecto la Suprema Corte de Justicia ha emitido su criterio en el siguiente sentido:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, CUYO MONTO SEA SUPERIOR AL FIJADO POR LA LEY. BENEFICIARIOS. Cuando en un contrato colectivo de trabajo, en lo relativo a la prima de antigüedad, contempla un número de días mayor a los doce previstos en la fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y exista pluralidad de beneficiarios, deberá precisarse quienes tienen ese carácter por disposición legal y quienes lo tienen conforme al contrato, a efecto de determinar el importe que a los mismos corresponde por el mencionado concepto. En tal virtud si conforme a la fracción V del citado precepto legal, en caso de muerte de un trabajador, la respectiva prima de antigüedad debe cubrirse a las personas mencionadas en el artículo 501 de la propia Ley, habrá de considerarse que a tales personas se les debe cubrir a partes iguales el importe de los doce días de salario por año laborado a que se refiere la fracción I del artículo 162, y el excedente

de esos días ha de pagarse a los beneficiarios designados por el trabajador en términos del pacto colectivo.

AD 3667/86. María de Jesús Montes de Télles. 10 de junio de 1987. U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras. S:Jorge Fermín Rivera Quintana.

AD 3669/86. Guadalupe López Jiménez. 10 de junio de 1987. U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras. S:Jorge Fermín Rivera Quintana.

AD 3670/86. María Santiago Baltazar. 10 de junio de 1987. U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras. S:Jorge Fermín Rivera Quintana".<sup>67</sup>

"PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, PAGO DE LA, A QUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY.- Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador, lo son únicamente aquellas que en forma expresas señale el artículo 501 de la Ley Laboral; en consecuencia; el Instituto Mexicano del Seguro Social al pagar el importe de la indemnización establecida en el artículo 85 de su Contrato Colectivo de Trabajo, en la que ya está incluida la prima

<sup>67</sup> Ejecutoria citada por Breña Garduño, Francisco, Ob. cit. pág. 240.

de antigüedad establecida en la Ley, deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho.

Amparo Directo 1039/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 90. pág. 67". 68

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR, PAGO DE LA.- BENEFICIARIOS.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 162, fracción V. de la Ley Federal del Trabajo, el pago de la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador corresponde a las personas mencionadas en el diverso 501 del propio ordenamiento y en el caso, el actor en el expediente laboral, no se encuentra en ninguno de los supuestos a que dicho precepto se refiere, pues aún y cuando demostró

---

68 Ejecutoria citada por Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, pág. 646.

ser hijo de la trabajadora Teresa Aguilar Estala, no es menor de dieciséis años de edad ni tiene alguna incapacidad de 50 % o más, por lo que en esas condiciones resulta claro que no tiene el carácter de beneficiario.

Amparo Directo 6935/80.-Industrial de Abastos.-15 de marzo de 1982.-Unanimidad de 5 votos.Ponente:Luis Fernández poblado.-Sécretario:Rodolfo R.Ríos Vázquez.

Informe 1982. Sala Auxiliar. Núm. 9.pág. 34."69

"BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. Artículo 501 FRACCIONES I Y IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aún cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo del 501 de la Ley Federal del Trabajo, por no haber acreditado ser menor de dieciséis años ni que se encontrara afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependen económicamente del trabajador.

Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fue señalar un orden de preferencia entre ellos. De ninguna forma pretendió que en un momento determinado concurriendo

un hijo dependiente del trabajador, pero mayor de dieciseis, con otra persona no familiar también dependiente económicamente, ésta excluyera a aquél, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción I la minoría de dieciseis años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados, pero no que cuando faltaren hijos menores o incapaces, los que fueran mayores de dieciseis años pero dependientes económicos quedarán excluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnan las cualidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestran su dependencia económica, no quedan por ese sólo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubica en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las mismas condiciones y concurrentes que ahí se determinan.

AD 2731/81, María Elena Camacho Ulloa. 3/VIII/81.  
5 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Raquel Ramírez Sandoval.

AD 1790/80 Ferrocarriles Nacionales de México.  
6/X/80. 5 vts. P:maría Cristina Salmoran de Tamayo. S:Víctor  
Cejá Villaseñor.

AD 1561/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
16/VII/80 U. de 4 vts. P:Juan Moisés Calleja García. S:  
Constantini Martínez Espinosa.

AD 2330/80. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
27/VIII/80 U. de 5 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Raquel  
Ramírez Sandoval.

Informe Cuarta Sala 1981. Tesis 23 pág. 20 y  
siguientes." 70

"BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATANDOSE DE PRESTACIONES LEGALES. Tratándose de prestaciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo, el carácter de beneficiario no lo tiene quien este nombrado como tal en una declaración del trabajador hecha con base en el contrato colectivo de trabajo, sino quien dependía económicamente de aquél, ya que al respecto debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 501 de la Ley Laboral que precisa quienes tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso del fallecimiento del trabajador, ya que aceptar que dicha declaración debe prevalecer por contener la voluntad del trabajador, sería tanto como aceptar que ese aspecto volitivo

---

70 Jurisprudencia citada por Breña Garduño, Francisco, Ob. cit. pág. 438.

tiene efectos derogativos de una disposición jurídica.

AD 3667/86. María de Jesús Montes de Téllez. 10 de junio de 1987.U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras.S:Jorge Fermín Rivera Quintana.

AD 3669/86.Guadalupe López Jiménez. 10 de junio de 1987.U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras. S:Jorge Fermín Rivera Quintana.

AD 3670/86. María Santiago Baltazar. 10 de junio de 1987. U. de 4 vts. P:Felipe López Contreras S:Jorge Fermín Rivera Quintana." 71

---

71 Ibidem, págs. 438 y 439.



### 3.4. FORMA DE PAGO.

La forma de pagar la prima de antigüedad se encuentra determinada tanto en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 fracciones I y II, como por la jurisprudencia.

La fracción I del artículo 162 dice que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su criterio en el sentido de que en caso de que un trabajador deja de prestar sus servicios antes de cumplir el año se le pague su prima de antigüedad proporcionalmente al tiempo laborado. A continuación transcribiremos la jurisprudencia de que hablamos:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 establece el pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubre la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

AÑ 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9/VI/75. U de 4 vts.  
P: Jorge Saracho Alvarez.

AD 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México.  
2/VI/76. U. de 4 vts. P:Jorge Saracho Alvarez.

AD 5381/76 Apolinar Cruz George 2/III/77 U de 4  
vts. P:Ramón Canedo Aldrete. S:Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 36/78. Justo Muñoz Michel.11/IV/78.U de 4 vts.  
P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa.

AD 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
11/IV/78.U de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas.S:Jorge Landa.

Informe de la Cuarta Sala 1981. Tesis 143. págs.  
111 y siguientes." 72

A continuación transcribiremos dos jurisprudencias  
que nos marcan la forma en que se debe de pagar la prima  
de antigüedad, pero cada una de ellas en diferente sentido,  
esto es, que la misma Corte de justicia de la Nación ha caído  
en contradicción al emitir dichas jurisprudencias.

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, FIJACION DE SU IMPORTE. para  
fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en  
consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó  
servicios a la parte demandada y no el número de años que

72 Ibidem, págs. 229 y 230.

duró la relación laboral, porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, terminó éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

AD 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 2/VIII/74. 5 vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S:Alberto Alfaro Victoria.

AD 1906/75. Ingenio Tala, S.A. 4/IX/75. 5 vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S:Francisco Zapata Mayorga.

AD 1372/75. Azucarera de Ameca, S.A. 14/VIII/75. U de 4 vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S:Francisco Zapata Mayorga.

AD 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22/I/75. U. de 4 vts. P:Ramón Cañedo Aldrete. S:Francisco Zapata Mayorga.

AD 3309/75. Azucarera de Ameca, S.A. 24/X/75. U. de 4 vts. P:Jorge Saracho Alvarez. S:Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Informe Cuarta Sla 1981, Tesis 136, pág. 105."<sup>73</sup>

La jurisprudencia que acabamos de transcribir nos dice que para pagar la prima de antigüedad únicamente se van a contar los días efectivamente laborados, es decir, los días en que el trabajador prestó efectivamente sus servicios.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO, DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajos se encuentra a disposición del patrón aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique en todo caso el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial

---

<sup>73</sup> Ibidem, pág. 226.

181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE, TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", es consultable en las páginas 176 y 177 de la 5a. parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación en cuya parte relativa dice: ". . . además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos. . .", pues en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimo de antigüedad o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS DEL EMPLEADO, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

AD 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V.  
5/XI/80 5 vts. P:Julio Sánchez Vargas, S:Jorge Landa.

AD 3394/77.Compañía Industrial Azucarera San Pedro,

S.A. 25/VI/80. U. de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa.

AD 190/76. Ingenio El Molino, S.A. 5/VII/76. U. de 4 vts. P:Juan Moisés Calleja García. S:Moisés Duarte Aguiniga.

AD 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja". 7/II/77. U. de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Rubén Gómez Argüello.

AD 369/76 Ingenio Tala, S.A. 5/VII/76. U. de 4 vts. P:Juan Moisés Calleja García, S:Moisés Duarte Aguiniga.

Informe Cuarta Sala 1981. Tesis 149, págs. 116 y siguientes" <sup>74</sup>

La regla general que se aplica para el pago de la prima de antigüedad es la establecida en la fracción I del artículo 162, misma que marca el monto de doce días de salario por cada año de servicios; la excepción a esta regla la marca la jurisprudencia "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO".

---

74 Ibidem, págs. 228 y 229.

Otra excepción a la regla general la encontramos en la fracción V del artículo 162 de la Ley Laboral; misma que nos marca el pago de la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador. Para determinar la forma de pago de la prima de antigüedad en este caso (muerte del trabajador) la Suprema Corte de Justicia de la Nación a dictado la siguiente jurisprudencia:

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

AD 2134/73. Cía. Azucarera del Río Guayalejo, S.A.

21/II/74. 5 vts. P:Alfonso López Aparicio.

AD 2759/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 15/IV/74. 5 vts. P:Alfonso López Aparicio.

AD 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 6/VI/74. 5 vts. P:Jorge Saracho Alvarez.

AD 5733/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 13/VI/74. U. de 4 vts. P:Jorge Saracho Vargas.

AD 5872/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 13/VI/74. U. de 4 vts. P:Jorge Saracho Alvarez.

Informe de la Cuarta Sala. Tesis 139.pág. 108". <sup>75</sup>

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5º transitorio de

---

<sup>75</sup> Ibidem, pág. 236 y 237.



la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Séptima Epoca, 5a. Parte. Vol. 51, pág. 39 AD 2405/72. María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas. 5 vts.

Vo. 52. pág. 39 AD 5451/72 Ferrocarriles Nacionales de México. 5 vts.

Vol. 54. pág. 81. Ad 4727/71. Ingenio el Potrero, S.A. 5 vts. Vol. 54. pág. 81. AD 2664/72 Edelmira Cohello Vda. de García. 5. vts.

Vo. 54. pág. 81 AD 1858/72 Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. 5 vts.

Informe 4a. Sala 1981. Tesis 144. pág. 112". 76

En base a las jurisprudencias que acabamos de transcribir tenemos que la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador se pagará con doce días de salario por cada año de servicios, sin importar la entrada en vigencia de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se computarán todos los años de tiempo efectivo de servicios o sea desde

---

76 Ibidem, pág. 237.

la fecha en que ingresó el trabajador hasta la fecha en que falleció, pues el mismo artículo 162, fracción V establece que se pagará prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad. Además que la propia jurisprudencia nos marca que esta situación, no implica aplicación retroactiva de la Ley, pues la antigüedad no es un hecho que se pueda fragmentar.

Por lo que se refiere al monto del salario que debe de servir de base para el cálculo del pago de prima de antigüedad, éste se encuentra determinado en la fracción II del artículo 162, precepto que nos remite a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo; el primero de ellos nos dice:

"Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".; y el artículo 486 establece:

"Artículo 486.-. . . 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".

De lo anterior se deduce que el salario que sirva de base para determinar el monto de la prima de antigüedad será el salario mínimo general vigente en el área geográfica de que se trate (en el lugar en que se preste el servicio), es decir, si un trabajador gana menos del salario mínimo, no obstante esta situación a dicho trabajador se le pagará su prima de antigüedad conforme al salario mínimo, según lo establece la fracción II del artículo 162, en relación con el artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo.

Así como existe un mínimo para determinar a cuanto asciende el importe por concepto de prima de antigüedad, también existe un máximo para fijar el importe que corresponde por concepto de dicha prestación.

El máximo o tope que se debe de considerar para efectos del pago de la prima de antigüedad es el doble del salario mínimo general vigente en el área geográfica de que se trate, esto se encuentra determinado en la misma fracción II del artículo 162, pero ahora en relación con el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo que acabamos de manifestar en el párrafo que antecede ha sido confirmado por nuestra Suprema Corte de

Justicia:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS.- La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado; en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez, la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido el doble del salario mínimo vigente cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política que otorgó el legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por concepto

de riesgos de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad, ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiviza cuando a su vez se complementan los presupuestos de la norma: consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objetivice la norma, luego entonces una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa su cuantificación.

AD 5368/81 Salvador Corre Rodríguez. 8/II/82.U. de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedente: AD 1425/78. María Ortega López y otros. 2/VIII/79 U. de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas S:Jorge Landa. Sostienen la misma tesis: AD 5353/78. Socorro Crespo Mora y otra. 2/VIII/79 U. de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa.

AD 6079/78. Rosa María de la Vega García y otro. 5/IX/79. 5 vts. P:Alfonso López Aparicio. S:Jorge Villascán Roldán.

Informe Cuarta Sala 1982. Tesis 75. págs. 60 y

siguientes".<sup>77</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el tope marcado por el artículo 486 paa el pago de la prima de antigüedad, o sea el doble del salario mínimo puede ser tamb ién el mínimo profesional cuando se trate de trabajadores sujetos a este tipo de salario.

"SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL.- El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestre desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

AD 4708/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.-  
19/I/78 Unanimidad de votos. P:Juan Moisés Calleja García.

---

77 Ibidem, págs. 226 y 227.

S:Adolfo O. Aragón Mendiá.

AD 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
23/I/78 U. de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo.  
S:Miguel Bonilla Solís.

AD 882/78. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
12/VIII/78 U. de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:José de  
Jesús Rodríguez Martínez.

AD 6423/77. Instituto Mexicano del Seguro Social.  
16/VIII/78 U. de 4 vts. P:María Cristina de Tamayo. S:Miguel  
Bonilla Solís.

AD 6648/77. María del Carmen Balderas Ulibarri.  
23/VIII/78 U. de 4 vts. P:Juan Moisés Calleja García. S:Silvia  
Pichardo de Quintana".<sup>78</sup>

Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación  
ha indicado que para el pago de la prima de antigüedad debe  
tomarse como base un salario integrado de conformidad con  
el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

---

78 Jurisprudencia citada por Ramírez Fonseca, Francisco,  
La Prima de Antigüedad, pág. 53.

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

AD 831/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.-  
7/VIII/78 U. de 4 vts.- P:María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véase:

Séptima Epoca:

Volúmenes 103-108, Quinta Parte, pág. 96.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca.

Volúmenes 115-120. Quinta Parte. Julio-diciembre 1978. Cuarta Sala, pág. 88".<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Ibidem, pág. 54.



El criterio que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, respecto a que el pago de la prima de antigüedad se pague en base al salario integrado, es erróneo, pues como se desprende del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo el salario integrado se aplica para determinar el monto de las indemnizaciones y la prima de antigüedad no tiene tal carácter.

### 3.5 EXCLUSION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo dice: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. . .", disposición que si la interpretamos a contrario sensu, tenemos que los trabajadores que no sean de planta no tendrán derecho a esta prestación, es decir, que dentro de esos trabajadores que no son de planta se encuentran los trabajadores de confianza.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado la siguiente jurisprudencia:

"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

de concluirse que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

AD 2676/84, Lucía Montes Urquiza. 22/VIII/84. U. de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:J. Tomás Garrido Muñoz.

AD 1600/79, Industrias Conasupo, S.A. de C.V. 19/IX/79. 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:F. Javier Mijangos Navarro.

AD 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 18/IV/77. 5 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Miguel Bonilla Solís.

AD 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11/V/77. U de 4 vts. P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Miguel Bonilla Solís.

AD 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 21/VI/78 P:María Cristina Salmorán de Tamayo. S:Miguel Bonilla Solís.

Informe Cuarta Sala 1984. Tesis 17. pág.19". <sup>80</sup>

---

80 Jurisprudencia citada por Breña Garduño, Francisco, Ob. cit. pág. 228.

## CAPITULO 4

### DERECHO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

#### 4.1. FUNDAMENTO SOCIO-ECONOMICO

Los fundamentos socio-económicos en que nos basamos para decir que los trabajadores de confianza tienen derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad son los siguientes:

En primer término tenemos que el trabajador para poder subsistir ha tenido forzosamente que prestar su fuerza de trabajo, a fin de obtener una retribución de carácter económico que le permita obtener bienes y servicios que satisfagan sus necesidades y las de su familia. Asimismo, cuando el individuo trabaja, además de obtener los medios necesarios para subsistir; también se obtiene y se genera el progreso y bienestar colectivo.

La clase trabajadora para llegar a tener los mínimos derechos que ahora se encuentran plasmados tanto en el artículo 123 Constitucional como en la Ley Federal del Trabajo, ha tenido que luchar de manera incesante contra la injusta repartición o distribución de los beneficios que se general con su fuerza de trabajo, misma que es utilizada y explotada

al máximo por el sector patronal, es así como surge el Derecho del Trabajo, el cual tiene por finalidad el proteger a la clase trabajadora que es la parte más débil (económicamente hablando) en la relación laboral.

El derecho del trabajo además de ser protector de la clase trabajadora, es también un derecho que se encuentra en constante expansión, lo que significa que los derechos conquistados por la clase trabajadora cada vez van ampliando su ámbito de aplicación, es decir, que al otorgar un derecho a un trabajador este derecho también se extiende para los demás trabajadores con lo que continuamente se incluyen nuevos sujetos a los que le son aplicables los derechos ya conquistados por otros sujetos de su misma clase social (clase trabajadora). En resumen el Derecho del Trabajo tiene como finalidad que los derechos conquistados por la clase trabajadora se apliquen no sólo a parte de los sujetos pertenecientes a ella sino a la totalidad de dicha clase.

Otra característica del Derecho del Trabajo es que dentro de sus normas jurídicas consagra un mínimo de garantías sociales en favor de los trabajadores, normas con las que se pretende defender al trabajador como ser individual, como elemento de una clase social determinada, garantizando así, sus derechos nunca podrán ser reducidos, pero sí podrán ser mejorados. El derecho del Trabajo es un derecho de clase

porque defiende y protege a los trabajadores en lo individual como integrantes de la clase trabajadora.

El maestro José Dávalos dice que el Derecho del Trabajo es "reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista".<sup>81</sup>

En segundo término tenemos que la Exposición de Motivos de nuestra actual Ley Federal del Trabajo (proyecto de 1968) con relación a los derechos de los trabajadores de confianza se dijo lo siguiente:

"El proyecto cambió el término de "empleados de confianza". . . por el de trabajadores de confianza a fin de dejar consignado con la mayor precisión, que éstas personas son trabajadores. . . lo que quiere decir que, . . . tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.

El proyecto se propuso respetar. . . el principio de igualdad con los demás trabajadores. . ."<sup>82</sup>

<sup>81</sup> Dávalos, José, Ob. cit. pág. 18.

<sup>82</sup> Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit. pág. 12.

De lo que acabamos de transcribir se deduce que los trabajadores de confianza son y pertenecen a la clase trabajadora, por tanto, en base a las características que reviste el Derecho del Trabajo (mismas que ya apuntamos) nosotros afirmamos que los trabajadores de confianza tienen derecho a que se les pague la prima de antigüedad, no obstante, que la misma Ley Federal del Trabajo que se presume protectora y defensora de los mínimos derechos de la clase trabajadora, los excluye de este derecho, al consignar en el artículo 162: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. . ."

Esto es, que la prima de antigüedad al ser una conquista de la clase trabajadora debe de aplicarse a todos los individuos pertenecientes a esa clase, ello en virtud del carácter expansivo que tiene el Derecho del Trabajo, Asimismo se debe de otorgar dicha prestación (prima de antigüedad) a los trabajadores de confianza en virtud de que el Derecho del Trabajo consagra y defiende los mínimos derechos de la clase trabajadora y la prima de antigüedad es una prestación mínima que se otorga al trabajador por el hecho de haber prestado sus servicios durante un lapso determinado de tiempo.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que: "La prima de antigüedad es el resultado del desgaste de las fuerzas

del trabajador, que. . . se van acumulando año con año, de forma que si bien el trabajador no las podrá recuperar, al menos podrá disponer de una cantidad extra a su salario. . ." 83

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el maestro Mario de la Cueva, pues la prima de antigüedad representa una prestación de carácter económico en favor del trabajador, que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, prestación que será exigible por el trabajador hasta el momento en que se dé por extinguida la relación laboral en los supuestos que marca la propia Ley Federal del Trabajo.

Dado que vivimos en una sociedad cien por ciento capitalista, es lógico que todos los que formamos parte de ella tenemos que pensar siempre en el dinero en nuestra capacidad económica, pues todo se mueve en relación a dicha capacidad económica, es por ello que los individuos como entes sociales pertenecientes a dicha sociedad, pensamos en trabajar con el fin de obtener una retribución económica que nos permita cubrir nuestras más elementales necesidades (salario), la prima de antigüedad no es un salario, pero sí es una prestación que de alguna manera ayuda al trabajador

---

83 De la Cueva, Mario, Ob. cit., Sexta Edición, pág. 399.

al quedar desempleado a cubrir esas mínimas necesidades mientras encuentra otro empleo, es aquí donde vemos que la prima de antigüedad es un derecho reivindicatorio, pues es justo, que de alguna manera se le restituya al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en favor del patrón por la labor que prestó durante determinado tiempo; la prima de antigüedad es un derecho que se adquiere y nace desde el momento en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón, es decir, que para que el derecho a la prima de antigüedad nazca y se haga exigible, basta con que exista la relación laboral, pues la exigibilidad de esta prestación no puede estar sujeta a un término, en virtud de que ésta se genera por el simple transcurso del tiempo y por la prestación de servicios que realizó el trabajador, misma que se objetiviza al momento de quedar extinguida la relación laboral.

#### 4.2 DEFENSA DEL TRABAJO Y SU CONSECUENCIA JURIDICA.

Primero que nada debemos de saber que se entiende por trabajo y al respecto algunos autores dicen que la palabra "trabajo" proviene del latín trabas, trabis, que significa traba", ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo".<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Dávalos, José, Ob. cit. pág. 3



Otros autores dicen que la palabra trabajo proviene del griego thlibo, "que denota apretar, oprimir o afligir".<sup>85</sup>

Otros dicen que la raíz de la palabra trabajo se encuentra en el verbo latino laborare "que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra".<sup>86</sup>

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo dice que trabajo es: ". . .toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

El maestro Francisco Ramírez Fonseca nos dice: "El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza del trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por el. . ." <sup>87</sup>

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el maestro Francisco Ramírez Fonseca, pues el trabajo es el único patrimonio seguro con que cuenta el ser humano, y cuando éste ya no tiene las suficientes fuerzas para trabajar, es justo que

---

85 Idem.

86 Idem.

87 Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, pág.122.

se le retribuya con algo de la riqueza que el propio trabajador generó durante el tiempo que prestó sus servicios (prima de antigüedad).

Para nosotros el trabajo es el factor más importante en la producción de bienes o servicios. Sin el factor trabajo la humanidad perecería, pues no habría producción de satisfactores que cubrieran las más mínimas necesidades del ser humano.

Es por ello, que el Derecho del Trabajo extiende su manto protector sobre el trabajo, y tiene como finalidad asegurar a los hombres que trabajan la existencia de una vida decorosa y digna. Los trabajadores deben de realizar su trabajo en condiciones que no pongan en peligro su vida y su salud, esto como un mínimo de derechos surgidos en favor de quienes con su fuerza de trabajo generan la riqueza de quienes poseen el capital (otro factor de la producción), es aquí donde surge la desigualdad de los sujetos que viven en una misma sociedad, es decir, que en una sociedad capitalista como la nuestra existen dos tipos de clases sociales; quienes tienen capacidad económica para adquirir bienes o servicios (patrones), y quienes no tienen dicha capacidad (trabajadores) quienes únicamente pueden vender su fuerza de trabajo por ser lo único que poseen; es ahí donde surge el Derecho del Trabajo, como protector del sector económicamente débil,

frente al sector fuerte, económicamente hablando. El Derecho de Trabajo no pretende desposeer a los que cuentan con capacidad económica, sino que trata de mediar y equilibrar las desigualdades existentes entre quienes aportan el trabajo y quienes aportan el capital.

El artículo 123 Constitucional nos dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, . . ." este precepto se encuentra íntimamente relacionado con el artículo 5º del mismo ordenamiento, mismo que dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

. . .Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. . ."

Asimismo el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "El trabajo es un derecho y un deber social.. ." lo que significa, que la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, por ello el trabajo es un deber; pero a su vez, la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los hombres fuentes de trabajo a fin de que puedan cumplir con su deber social de trabajar.

El mismo precepto dice que el trabajo no es artículo

de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. . . también marca que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. . .

Nosotros consideramos que el principio de igualdad establecido en los preceptos que acabamos de mencionar, se ve mermado, al establecerse en la Ley Federal del Trabajo el Título Sexto denominado "Trabajos Especiales" en el que se encuentra inmerso el capítulo II denominado "Trabajadores de Confianza", y más aún lo preceptuado por el artículo 162 de la misma Ley, que establece: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. . .", artículo con el que no estamos de acuerdo, pues como ya lo manifestamos se transgreden los derechos de los trabajadores de confianza, ya que por el sólo hecho de ser identificados como tales, automáticamente pierden el derecho al pago de la prima de antigüedad, lo cual implica una desigualdad, pues los trabajadores de confianza, valga la redundancia por el hecho de ser de "confianza", no dejan de ser o de pertenecer a la clase trabajadora.

Nuestra argumentación de que los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, se encuentra basada en los principios generales del Derecho

del Trabajo derivados del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que son entre otros, el principio de igualdad, el principio de libertad y el principio de justicia social, ya que resulta justo y equitativo que los que aportan el factor trabajo para que se genera la producción, sean retribuidos de alguna manera con un "poco" de la riqueza económica que ellos mismos generaron durante un lapso determinado de tiempo.

Los trabajadores de confianza y en general todos los trabajadores están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales mientras logran conseguir un nuevo empleo, guardando muchas de las veces en una situación precaria, con lo que el pago de la prima de antigüedad se traduce en una ayuda económica (de acuerdo al tiempo laborado) que el trabajador necesita para solventar "algunas" de las "muchas" necesidades que el trabajador y su familia tienen.

Nuestra posición de que los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de la prima de antigüedad se ve igualmente robustecida con lo que nos manifiesta el maestro Mozart Víctor Russomano, respecto a la distinción que hace nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 al otorgar única y exclusivamente a los trabajadores de planta el derecho al pago de la prestación denominada prima de antigüedad, siendo desde nuestro particular punto de vista que todos

los trabajadores tienen derecho al pago de dicha prestación, sean de planta, eventuales, de confianza, ferrocarrileros, etcétera; el maestro dijo: ". . . Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo. . ." 88

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 quedó consignado de manera clara y precisa que los trabajadores de confianza son trabajadores ". . . y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad..."

El trabajo representa la supervivencia misma del hombre (sociedad), ya que sin el trabajo no hay producción de bienes o servicios, lo que traería como consecuencia la extinción del hombre. Por tanto, siendo el trabajo el único patrimonio seguro con que cuenta la humanidad y siendo el factor más importante en la producción, resulta necesaria

---

88 Russomano, Mozart Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 2a. edición, UNAM, México, 1981.pág. 9.

la existencia de una reglamentación que evite la explotación desmesurada del hombre (trabajador-trabajo) por el hombre (patrón-capital), pues existe una desigualdad económica entre quien presta el trabajo y quin lo solicita o utiliza, esto como consecuencia lógica de que vivimos en una sociedad netamente capitalista, es por ello que se hace necesaria la reglamentación que tiende a equilibrar la disparidad existente entre los factores de la producción (capital-trabajo).

#### 4.3. ANALISIS DE JURISPRUDENCIA.

Por lo que respecta al pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de confianza, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido una jurisprudencia que viene a robustecer lo establecido en el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es decir, que para que un trabajador tenga derecho al pago de la prima de antigüedad es requisito que dicho trabajador sea de planta, ya que si no es de planta resulta improcedente el pago de tal prestación, lo cual consideramos injusto y poco equitativo, pues todo trabajador aunque no sea de planta debería de tener el derecho al pago de la prima de antigüedad.

A continuación transcribiremos la jurisprudencia a la que nos referimos: "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 consecutivos de la acción." La jurisprudencia que acabamos de transcribir ha quedado citada en el capítulo 3 de esta tesis.

Ahora analizaremos la jurisprudencia que acabamos de citar desde el punto de vista *latu sensu* y no de *atricto sensu*, es decir, es un sentido amplio.

Nuestro punto de partida será el espíritu de la ley, es decir, cual fue el objetivo a alcanzar por parte del legislador al introducir en nuestra legislación laboral la sustitución denominada prima de antigüedad, para ello, nos remitiremos a la Exposición de Motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, misma que dice: ". . . ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, . . . 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 representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque 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 encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. . . el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos. . . por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido. . . XVII.- Trabajadores de Confianza:

El Proyecto cambió el término de "empleados de confianza". . . por el de "Trabajadores de Confianza", a fin de dejar consignado con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores. . . lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el Proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad,. . ."

Con lo que concluimos que la prima de antigüedad

se introdujo en la Legislación Laboral para reivindicar a los trabajadores un poco de la riqueza que ellos mismos generaron con su trabajo, es decir, que el legislador quiso poner en un plano de igualdad a todos los trabajadores y que no por el hecho de ser clasificados o denominados de confianza, perderían los derechos otorgados a la clase trabajadora, estableciéndose así una garantía social mínima en favor de dicha clase, ello en base a los principios de igualdad, equidad y de justicia social derivados del artículo 123 Constitucional.

Por lo que en base a lo que acabamos de exponer, consideramos que el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, va en contra del espíritu mismo de la ley laboral, pues tal artículo al preceptuar que: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. . ." esta excluyendo automáticamente de este derecho a los trabajadores de confianza, transgrediéndose así los derechos que la clase trabajadora conquistó a través de la celebración de los contratos colectivos, derechos que no fueron ganados de un día para otro, sino que tuvieron que pasar años para que dichos derechos fueran plasmados en el texto de nuestra Ley Federal del Trabajo, convirtiéndose así en un derecho mínimo en favor de la clase trabajadora y de observancia obligatoria para el sector patronal. Asimismo resulta antijurídico y poco equitativo que sea la misma Ley Federal del Trabajo la que haga distinciones en donde no las hay, pues como ya quedó asentado el objetivo

a alcanzar al plasmarse la institución de la prima de antigüedad se quiso beneficiar a la "clase trabajadora" y no solo a "algunos trabajadores", en este caso a los trabajadores de planta, por lo que el artículo 162 lejos de beneficiar a la clase trabajadora, los perjudicó, pues como ya se dijo solo se benefició a parte del total de la clase trabajadora, alienándose así los derechos de los trabajadores que no son de planta.

Lo accesorio sigue la suerte del principal, por tanto, si nosotros no estamos de acuerdo con lo establecido en el artículo 162 de nuestra Ley Laboral por las razones y motivos expuestos, es de concluirse que tampoco estamos de acuerdo con el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación al precepto citado, pues dicha corte ha emitido una jurisprudencia en la que dice que es requisito ser trabajador de planta para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, y no estamos de acuerdo no porque dicha jurisprudencia no se apegue a derecho, sino porque el derecho o precepto jurídico en el cual se basa es equívoco, inexacto, inequitativo, antijurídico y antisocial; pues tanto el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo como la jurisprudencia en comento van en contra de la Ley Laboral y consecuentemente de los principios generales del derecho del trabajo que se derivan del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que son el principio de igualdad y justicia

social.

A continuación transcribiremos un proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, iniciado por los diputados del sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional en el período ordinario de sesiones correspondiente al año de 1975.

"Las reformas propuestas se traducen en sustituir por quince, los doce días de salario por año de servicios prestados; en suprimir el tope consistente en el doble del salario mínimo general correspondiente a la zona económica del lugar de la prestación de los servicios, en eliminar la antigüedad exigida de quince años en el caso de retiro voluntario; y en hacer procedente el pago de la prima de antigüedad en proporción a meses trabajados, con lo que, de un lado, habrá que pagar proporcionalmente y del otro, no se necesitará ya de una antigüedad mínima de un año que nazca el derecho. . .

Fundamos la iniciativa en las consideraciones que siguen:

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que

existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándosele la riqueza de su fuerza de trabajo. . .

. . . La prima de antigüedad pretende. . . restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado. . . Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón. . . basta con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

La ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos. . . En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva. Para ello basta con reformar las fracciones I y III del artículo 162, con el fin de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado.

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

. . . es necesario clasificar el texto legal. . . a fin de . . . evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés". 89

"Con obsterioridad, la Cámara de Diputados aprobó una nueva iniciativa, que ya en calidad de dictamen envió para su aprobación a la Cámara de Senadores. Dicho dictamen difiere de la iniciativa anterior en cuanto otorga el derecho a todos los trabajadores, aunque no sean de planta; cambia la fórmula de pago proporcional a meses, haciendo extensivo el derecho a cualquier antigüedad, eliminando la limitación de pago proporcional a meses únicamente cuando no haya cumplido el año de servicios: hace mención que el salario que debe servir de base para el pago en el que devengue el trabajador en el momento de recibir éste. . .

Fue turnada para su estudio y dictamen, a las

---

89 Ramírez Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, págs. 122 a 124.

Comisiones Unidas Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, la Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que presentaron los CC. Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión.

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

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

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

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

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

. . .dice la diputación autora de la iniciativa, el Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos mínimos en favor de los trabajadores, y consecuentemente, su Ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

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

Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuesto a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales. . . Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Respecto al tope del salario al que remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, puesto qu mengua al patrimonio del



trabajador. Pero independientemente de ésto, la situación actual, justifica que la prima de antigüedad, se pague a los trabajadores, sobre la base del salario ordinario que esten percibiendo en el momento de la separación del empleo.

P R O Y E C T O

D E

D E C R E T O

QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

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

II. Se deroga.

III. La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse

o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

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

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

#### TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial".<sup>90</sup>

<sup>90</sup> Ibidem, págs. 127 a 129.

Ninguna de las dos iniciativas en que se propuso reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, fué aprobado.

La proposición que nosotros hacemos de reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios prestados, o en la parte proporcional el tiempo efectivamente laborado;

II. La prima de antigüedad se pagará en base al último salario que el trabajador estuviere devengando;

III. La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, al darse por terminada o rescindida la relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión;

IV. (permanece sin variación);

- a). . . . .
- b). . . . .

c). . . . .

V. En caso de muerte del trabajador, la prima de antigüedad a que se refiere este artículo, se cubrirá a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Asimismo proponemos se derogue el artículo 5º Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que dicho artículo ya es inoperante.

La proposición que acabamos de mencionar contiene los siguientes puntos:

a).- Que el derecho al pago de la prima de antigüedad se haga extensivo a toda la clase trabajadora;

b).- Que el salario hace para determinar el monto de la prima de antigüedad, sea el último salario devengado por el trabajador, eliminándose así el tope establecido en los artículos 485 y 486 de la Ley Laobral;

c).- Que el derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad será en el momento en que quede extinguida la relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la extinción.

#### 4.4. DERECHO DERIVADO DE CONTRATOS COLECTIVOS

En capítulos anteriores dijimos que la Institución de la prima de antigüedad, surge o emana de los contratos colectivos, entre los que se encuentran: el Contrato Colectivo de Trabajo de Aceros Nacionales, S.A.; Altos Hornos de México, S.A.; Campos Hermanos, S.A. y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A.; entre otros.

No olvidemos que el contrato colectivo de trabajo representa una de las fuentes más importantes del derecho del trabajo, pues es a través de la celebración de los mismos como la clase trabajadora ha ido alcanzando y generando derechos no consignados en la Ley Federal del Trabajo. En otras ocasiones con la celebración de dichos contratos se han obtenido beneficios superiores a los consignados en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Reiteramos de nueva cuenta que la prima de antigüedad, fue una de las instituciones más generalizadas que el legislador encontró establecidas en el clausulado de los contratos colectivos que ya citamos, por lo que el legislador no hizo mas que tomar dicha institución y plasmarla en el texto de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, pues dichos contratos colectivos habían consignado en sus cláusulas, beneficios y prestaciones muy superiores a los que se encontraban contenidos

en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en favor de los trabajadores que laboraban para las grandes industrias y que se encontraban sindicalizados, lo que propició una situación de desigualdad entre los trabajadores, fue por ello que el legislador en base al principio de igualdad y de justicia social derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomó la Iniciativa de dejar establecida en la Ley Laboral en un grado más reducido que el contemplado en los contratos colectivos, la prestación denominada prima de antigüedad, teniendo por objetivo que toda la clase trabajadora, sin excepción, resultara beneficiada con la implantación de este derecho, objetivo que no se cumplió y que jamás fue alcanzado, no obstante las buenas intenciones del legislador, porque el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, protectora de los mínimos derechos de la clase trabajadora, quedó recatado de la siguiente manera:

"Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, . . .". Este precepto legal hasta la fecha sigue violando los principios de igualdad y de justicia social mismos en los que el legislador se basó para incluir en la Ley Federal del Trabajo de 1970 la institución de la prima de antigüedad para beneficiar a toda la clase trabajadora, además de violarse dichos principios se está lesionando el espíritu mismo de la Ley Laboral, como consecuencia se aliena día con día, un derecho que la clase

trabajadora logró mediante la celebración de contratos colectivos a lo largo de 39 años de lucha constante.

La solución que proponemos a esta transgresión de que son objeto los trabajadores de confianza, es el que se reforme el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Sería un gran logro para la clase trabajadora si tan sólo el texto de dicho precepto legal dijera: "Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, . . ." Nuestra proposición la basamos en la EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SOCIAL.

Mucho pedir sería quizá, el proponer que se reformara la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral vigente, más sin embargo sería algo justo, y más que justo EQUITATIVO, que dicha fracción se reformara en el siguiente sentido:

". . .II. Para determinar el monto de la prima de antigüedad se tomará como base, el último salario que hubiere devengado el trabajador: . . ." con lo que se eliminaría el tope establecido en dicha fracción al remitirse a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo para determinar el monto de la prima de antigüedad.

En base a que el artículo 123 Constitucional es una norma de carácter proteccionista y reivindicador, es decir, que tiene la tendencia a compensar las desigualdades

existentes entre el capital y el trabajo, además de reintegrar al trabajador parte de la riqueza que éste último produce al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo, por ello la prima de antigüedad es una institución que pretende o tiene por objeto restituir al trabajador parte de la riqueza que el trabajador creó con fuerza de trabajo en un lapso determinado de tiempo.

En resumen el artículo 162 de nuestra Ley Laboral vigente, no beneficia en nada a la clase trabajadora, pues sólo otorga el derecho al pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de planta excluyéndose así a cualquier otro trabajador, entre ellos a los trabajadores de confianza, lo cual es a todas luces injusto, pues dicho precepto legal va en contra de los principios generales del derecho consignados en nuestra Carta Magna como son; los principios de igualdad, justicia y equidad.



## CONCLUSIONES

PRIMERA.- En base a los principios de igualdad, justicia y sobre todo de equidad, todo trabajador tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, ya que es un derecho ganado por la clase trabajadora para todos lo que son y forman parte de el sin hacer distinción de ninguna especie.

SEGUNDA.- Los trabajadores de confianza no dejan de ser o de pertenecer a la clase trabajadora por el simple hecho de ser denominados de "confianza", por lo que por tal motivo tienen derecho al pago de la prima de antigüedad por ser ésta una conquista laboral que ha quedado plasmada como una prestación más, en favor de la clase trabajadora en el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, convirtiéndose así en un mínimo derecho y como tal no debe ser transgredido en perjuicio de uno de los sectores que integran la clase trabajadora como lo son los trabajadores de confianza.

TERCERA.- Concluimos que la prima de antigüedad más que un premio, es un derecho reivindicador que tiene como fin preponderante al distribuir entre la clase trabajadora un poco de esa mucha riqueza generada con su esfuerzo durante un lapso determinado de tiempo. Por lo que en base a ello insistimos en que se reforme el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto va en contra de

los principios que rigen nuestro Derecho del Trabajo, transgrediéndose así uno de los mínimos logros alcanzados por la clase trabajadora como lo es la prima de antigüedad.

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

1. BERMUDEZ Cisneros, Miguel, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
2. BORREL Navarro, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 2a, edición, Editorial PAC. México, 1990.
3. BUEN, Néstor de, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo, I, 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
4. BUEN, Néstor de, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989.
5. BRICEÑO Ruíz, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1985.
6. CABANELLAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Tomo I, Editores Libreros Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
7. CASTORENA, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, 6a. edición, Editorial Fuentes Impresoras, S.A., México, 1973.
8. CAVAZOS Flores, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL,

- 6a. edición, Editorial Trillas, México, 1989.
9. CUEVA, Mario de la, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1972.
  10. CUEVA, Mario de la, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, 6a. edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
  11. DAVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO I, 3a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
  12. DEVEALI, Mario L. LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. edición, Tipográfica Editora, Argentina, Buenos Aires, 1953
  13. DEVEALI, Mario L., TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, 2a. edición, la ley, S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires, 1972.
  14. FERNANDEZ, Micheltorena, Javier, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Euramérica, S.A., Madrid, España, 1973.
  15. FLORESGOMEZ González, Fernando, Et. al., NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO, 23a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.

16. GARCIA, Manuel Alonso, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, 4a. edición, Editorial Ariel, España, 1973.
17. GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 14a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
18. NAPOLI A., Rodolfo, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, La Ley, S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires, 1971.
19. RAMIREZ Fonseca, Francisco, LA PALMA DE ANTIGUEDAD, 9a. edición, Editorial PAC, México, 1992.
20. RUSSOMANO, Mozart Víctor, LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA, 2a. edición, UNAM, México, 1981.
21. SANCHEZ Alvarado, Alfredo, INSTITUCIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, editado por Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
22. TRUEBA Urbina, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.

## LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Sista, S.A.de C.V., México, 1993.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA, Editada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1985.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada y Concordada Breña Garduño, Francisco , Segunda Edición, Editorial Harla, México, 1988.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Ramírez Fonseca, Francisco, Novena Edición, Editorial PAC, México, 1991.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Trueba Urbina, Alberto Et. Al, Sexagésima Sexta edición Editorial Porrúa, S.a. México, 1991.
6. Jurisprudencias Consultadas por computadora en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cita en México, D.F. 1993.
7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMPANIA MINERA DE PENOLES, S.A. de fecha 19 de Octubre de 1941.

8. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMPAÑIA FUNDIDORA DE FIERRO Y ACERO DE MONTERREY, S. A. del 11 de julio de 1941.
9. Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos que sustituye a la del 18 de Agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos, México, 1968.

#### O T R A S       F U E N T E S

1. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. Ossorio, Manuel, Editorial Heliasta, S. de R.L. Argentina.
2. DICCIONARIO JURIDICO, Tomo IV, Fernández de León, Gonzalo, Tercera Edición, Ediciones de Contabilidad Moderna, Argentina, 1972.