

21  
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

REFORMAS A LA PRIMA DE  
ANTIGUEDAD

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JUAN JOSE ALEJO IZQUIERDO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1994



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.

**Esta Tesis fue elaborada en  
el Seminario de Derecho del  
Trabajo y de la Seguridad Social,  
con el asesoramiento del  
Lic. A. Enrique Larios Diaz.**

**A la memoria de mis padres:  
Floriano Alejo Santos y María  
Izquierdo de Dios, quienes  
con su constancia me  
impulsaron a la superación.**

**A mis hermanos:  
Angel, Tita, Chabela,  
Carlos, Luis y Guillermo  
por su cariño y confianza.**

**A mi señora esposa  
Carmen Pedraza Téllez,  
mi compañera de siempre  
quien con su comprensión  
y cariño me sigue  
brindando su apoyo.**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	<i>Pág.</i> IX
--------------------	-------------------

### CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES .....	1
1. Derecho .....	1
2. Clasificación del Derecho .....	5
3. Ubicación del Derecho del Trabajo dentro de la Clasificación General del Derecho .....	9
4. El Procedimiento .....	10
5. Procedimiento en Materia Laboral .....	13

### CAPÍTULO II

ANTECEDENTES .....	17
1. El Derecho del Trabajo en México .....	17
2. El Procedimiento en el Derecho Mexicano del Trabajo .....	41
A) Ley de 1931 .....	54
B) Ley de 1970 .....	58
C) Las Reformas de 1980 .....	59

## CAPÍTULO III

	<i>Pág.</i>
<b>EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b> .....	62
1. Exposición de Motivos .....	62
2. Redacción del Artículo 162 .....	65
3. Análisis del Artículo 162 .....	68

## CAPÍTULO IV

<b>PRIMA DE ANTIGÜEDAD</b> .....	78
1. Génesis de la Prima de Antigüedad .....	78
2. Infundada Diferenciación para su Pago .....	82
3. Injustificada Reducción del Salario para su Cuantificación .....	102
4. Propuesta de Reformas al Artículo 162 .....	113
5. Fundamento Jurídico de la Propuesta .....	118

## CAPÍTULO V

<b>CONCLUSIONES</b> .....	120
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	123

## INTRODUCCIÓN

Tomándose en consideración que el derecho al pago de la prima de antigüedad tuvo su origen en la práctica adoptada por algunos Contratos Colectivos de Trabajo, tal y como se manifiesta en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que recogió esa práctica en su artículo 162, y consistiendo la prima de antigüedad en una prestación derivada del espíritu proteccionista y reivindicador con pretensiones de justicia y equidad que contiene el artículo 123 Constitucional, precisamente para ser acordes con esos principios, es por lo que nos dimos a la tarea de elaborar una tesis denominada "Reformas a la Prima de Antigüedad" que desde luego lleva implícita la reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pues en primer término, consideramos que no se justifica en ninguna medida la diferenciación que contiene esa disposición en su primer párrafo, al señalar que tendrán derecho a una prima de antigüedad los trabajadores de planta, siendo que como lo haremos notar en este trabajo, existen trabajadores que se les contrata como transitorios o

eventuales, generando antigüedades considerables con ese tipo de contratación, pero que a la luz de la Ley no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad que señala la disposición legal antes citada.

Por otra parte, no existe razón lógica o jurídica, ni responde a los principios de equidad y de justicia, el señalamiento de un tope salarial para la cuantificación del pago de la prima de antigüedad y menos existe razón de ser para que ese tope se derive del impuesto para los casos de indemnizaciones por riesgos de trabajo, ya que como veremos en su oportunidad, la prima de antigüedad no se deriva de ningún riesgo de trabajo o de las prestaciones de la seguridad social, pues por el contrario, algunas de éstas se equiparan a la prima de antigüedad para su pago, debiéndose por tanto cubrir tomándose como base el salario que devengue el trabajador en el momento de su separación o despido.

Asimismo, contrariándose los mismos principios de equidad y de justicia, se establece en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, una diferenciación para el pago de la prima de antigüedad, esto es, que los trabajadores que se retiren voluntariamente, deban computar al servicio del patrón por lo menos quince años de servicios, y por el contrario, los que se separen o sean despedidos no necesitan ese requisito. Pensamos que en ninguna forma se justifica esta diferenciación, ya que si se le cubre a un trabajador que ha incurrido en alguna de las causales que señala la Ley para que se le despida con justificación, o por alguna causa ajena al retiro voluntario se termine la relación laboral, independientemente de la antigüedad que haya generado, por qué no cubrirsele a quien se retira por voluntad propia, sin el requisito de quince años como mínimo de prestación



de servicios. Sostenemos que debe cubrirse la prima de antigüedad a todos los trabajadores cuando se retiren o sean despedidos, sin estar condicionados a término alguno que menoscave ese derecho.

Hecho el planteamiento de las reformas que consideramos deben hacerse al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, intentaremos formular un proyecto de redacción y reformas al mismo que respondan a los principios de equidad y de justicia que contiene el artículo 123 Constitucional.

Por último, esbozaremos nuestras conclusiones con la pretensión de que este trabajo contenga algún aporte y haga más equitativo el pago de la prima de antigüedad que contiene nuestra Ley vigente.

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1. Derecho.

Sin el propósito de entrar en polémica sobre las distintas acepciones que sobre la definición de lo que es Derecho en materia jurídica se conocen, y con el único fin de situarnos dentro de nuestro tema, someramente haremos mención del concepto general al respecto, no sin antes precisar el significado de la palabra Derecho.

Gramaticalmente, el Diccionario de la Lengua Española expresa que la palabra derecho derivada de la voz latina *directus*, es aquello que es "recto, que no está doblado ni encorvado. Dicese de lo que está colocado en el cuerpo del hombre, del lado opuesto al del corazón, vocablo que significa lo opuesto a izquierdo"; sentido amplísimo del mismo, que no corresponde a nuestro objetivo.

Ahora bien, ya dentro del campo de lo jurídico, y proveniente de la voz latina *directum*, se conoce como "el conjunto de leyes y disposiciones que determinan las relaciones sociales desde el punto de vista de las personas

y de la propiedad. Aptitud de hacer una cosa, de disponer de ella o de exigir algo de una persona; facultad natural del hombre para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida, o de todo aquello que la ley o la autoridad establece en su favor; intento de aplicar un ideal de justicia dentro de un marco social dado, a través de la imposición de unas relaciones multilaterales, avaladas por unas normas que garantizan su existencia", por lo que, de acuerdo con ello, la generalidad de tratadistas coinciden en sostener que el Derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del individuo en sociedad y que para cuyo incumplimiento están provistas de una sanción de tipo legal impuesta por la autoridad quien asegura su cumplimiento, imbuidas siempre de la aspiración de impartir o realizar justicia.

Partiendo de la base de que el ser humano no vive aislado sino formando parte de una comunidad dentro de un grupo social, en donde es capaz de proponerse fines y sobre todo realizarlos, mismos que en ocasiones los lleva a cabo sin mayores dificultades, pero que dada su condición humana, sus deseos, ilusiones, metas, codicias y en general todas sus aspiraciones, se ven frenadas o amenazadas por una voluntad contrapuesta que le disputa la misma finalidad o la posesión de una cosa, encontrándonos en esos momentos frente a un conflicto que es necesario resolver, y no precisamente por nuestra propia mano sino mediante la aplicación de las normas jurídicas y por conducto de la autoridad, quien sustituye la voluntad y la actuación de los particulares, y sobre, todo acabando con la imposición de la ley del más fuerte, siendo por ello que la misión del Derecho, es la de señalar a cada quien sus derechos y sus obligaciones, esto es, la de señalar a cada individuo lo que le pertenece, así como qué es lo que en un momento dado puede realizar y qué es lo que no debe hacer.

Siguiendo esos lineamientos, mediante el Derecho se consigue una mayor armonía dentro de la convivencia social humana, garantizando en lo posible la paz y la seguridad social sustentadas en la equidad y la justicia. Es por ello que la mayoría, si no es que todas las actividades del hombre en sociedad corresponden y se rigen por el Derecho desde que nace hasta su muerte, tal y como lo sostiene el maestro Salvatore Pugliatti al señalar que "Se puede decir que la vida del hombre está penetrada y gobernada por el derecho, del nacimiento a la muerte" (1), afirmando además el mismo autor que incluso se le protege antes de nacer y después de la muerte, circunstancia que se da en nuestro régimen legal.

De lo antes dicho, se desprende que el Derecho es una técnica de control social, afirmación discutible si se quiere, pero verificable en la vida social. Desde luego que no es la única técnica de control social, pues existen otras como la familia, la iglesia, la escuela, los medios de comunicación, etc., que como aparatos ideológicos, aparecen en el control social.

Ahora bien, entendiendo al Derecho como un conjunto de normas jurídicas, constituye un instrumento que sirve para encausar la conducta social y tiene como nota específica particular el carácter coactivo de que está investido. Esto quiere decir que el conjunto de normas creadas en un tiempo y lugar determinados, se plantea en términos de exigencia obligatoria.

---

(1) Introducción al Estudio del Derecho Civil. Traducción de Alberto Vázquez del Mercado. Ed. Porrúa. México, 1943. p. 36.

En cuanto a la sanción coactiva puede ser considerada como un acto de fuerza en la realización de lo prohibido, pues siendo el Derecho una ciencia producto de la sociedad, se aplica en ella y a quienes la integran, pues de nada servirían sus disposiciones si no tendieran a regular la conducta y las relaciones de los seres humanos.

En ese orden de ideas, vemos que la norma jurídica denota la presencia de una conducta obligatoria, es decir, que se impone por medio de la fuerza y que no queda al libre albedrío del designatario cumplirla o no, pues implica un mandato que si es desobedecido y no acatado, debe ser impuesto por el Estado a través del Derecho.

Los tratadistas destacan como características fundamentales de la norma jurídica y que las distinguen de otros tipos, las siguientes: bilateralidad, coercibilidad, heteronomía y exterioridad.

La bilateralidad consiste en que la norma jurídica al mismo tiempo que impone obligaciones concede derechos, o lo que es lo mismo, que frente a un sujeto obligado, encontramos otro que tiene la facultad de exigirle el cumplimiento de la obligación.

La coercibilidad se entiende como la posibilidad del empleo de la fuerza pública a fin de hacer cumplir la norma jurídica, o bien como la amenaza de sanción para el caso de su incumplimiento.

La heteronomía consiste en el sometimiento a la autoridad o mando de otro, pues el Derecho establece obligaciones que deben ser cumplidas, aún cuando no se esté de acuerdo con lo que la norma jurídica impone.

En cuanto a la exterioridad que caracteriza al Derecho, significa que a éste le interesa el aspecto objetivo del comportamiento primordialmente y, en segundo plano, los móviles o propósitos y las intenciones.

Pues bien, entendiendo al Derecho como ciencia social, es el medio por el cual la sociedad realiza sus fines, esto es, los de justicia, bien común y seguridad, mismos que se traducen en dar a cada quien lo suyo, el bienestar para todos y garantizar al individuo el respeto de sus derechos.

## **2. Clasificación del Derecho.**

A fin de que conozcamos el ámbito al que pertenece el Derecho, es necesario que hagamos alusión a los dos campos del conocimiento señalados por Kant, esto es, el mundo del ser y el del deber ser.

Dentro del mundo del ser están comprendidos los fenómenos de la naturaleza que indefectiblemente se dan y que por lo tanto no pueden ser de otra manera, fenómenos que dan origen a las ciencias enunciativas.

Ahora bien, por lo que hace al mundo del deber ser o ciencias normativas, son aquellas que regulan la conducta del hombre en sociedad, determinando la forma de comportarse y señalándole lo que debe ser.

Se conoce también otro criterio de clasificación que divide a las ciencias en naturales y sociales. Dentro de esta última se incluye al Derecho, en cuanto a que es una ciencia social dado que existe entre los seres humanos para regular sus relaciones, siendo además una ciencia normativa integrada por reglas de conducta que les señala lo que deben hacer y lo que no les está permitido llevar a cabo.

Una vez concebido al Derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre dentro de la sociedad, tradicionalmente se le ha dividido en Derecho Subjetivo y Derecho Objetivo, entendiéndose al primero como el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás o frente al Estado, es decir, que son situaciones concretas amparadas por las normas, mientras que el Derecho Objetivo es el conjunto de normas que además de imponer deberes conceden facultades.

La razón de ser de esta división, se funda en el hecho de que las normas jurídicas que componen el Derecho y que ordenan una relación social determinada, son de naturaleza imperativa que contienen órdenes y prohibiciones, acompañadas de una sanción para exigir su cumplimiento, junto a las que existen otras de tipo permisivo o facultativo, siendo su papel de mayor relevancia, el de constituir un instrumento puesto al servicio de los beneficiarios de la norma, o sea, de los integrantes de la comunidad.

Otra clasificación es la de Derecho Vigente y Derecho Positivo, definiéndose al primero como el "... conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatorias" (2).

En cuanto al Derecho Positivo, se compone por el conjunto de preceptos que se cumplen independientemente de que se encuentren vigentes o no, ya que la positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, tal y como lo expresa el maestro Eduardo García Máynez. Otros autores sostienen que el Derecho Positivo es aquel sistema de normas emanadas de la autoridad competente y declaradas obligatorias que fueron promulgadas de acuerdo con el procedimiento de creación imperante en la nación de que se trate, lo que encierra toda la historia jurídica de un país. Por último, mencionaremos la clasificación del Derecho en Público y Privado.

Al Derecho Público se le ha concebido como el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente el Estado, actuando éste como entidad soberana, así como las relaciones de los Estados actuando como entidades soberanas entre sí.

---

(2) GARCÍA, Máynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. ed 11a. Ed. Porrúa, México, 1963. p. 37.



Por su parte, el Derecho Privado es aquel que regula las relaciones entre los sujetos encontrándose colocados por la norma en un plano de igualdad, es decir, sin que alguno de ellos intervenga como entidad soberana.

De reciente surgimiento es la clasificación del Derecho que al lado del Derecho Público y Privado, incluye también al Derecho Social que pretende el mejoramiento y protección de las clases que se encuentran en desventaja frente a otros grupos que podemos llamar privilegiados. Esta última clasificación en los tiempos modernos ha tenido un auge impresionante, dado los cambios sociales que se han venido dando en el orbe.

A este respecto, el maestro Rosalío Bailón Valdovinos, sostiene "... que el Derecho Social es aquel que protege a los económicamente débiles y a los que viven de su trabajo; sin embargo esta idea de Derecho Social nos parece algo restringida, por considerar que éste va más allá de la simple tutela, reivindicación y protección de los económicamente débiles, ya que extiende su sombra protectora a todos los componentes de la sociedad. Este criterio se apoya en el hecho de que si todas las personas contribuyen con su esfuerzo y trabajo al beneficio de la sociedad, es justo que ésta les otorgue y procure bienestar y seguridad, por lo que, el Derecho Social es el conjunto de normas que pretende obtener bienestar y seguridad para los integrantes de la sociedad " (3).

---

(3) Temas de Ciencias Sociales 1. Ed. Esfinge. México, 1982. p. 72.

### **3. Ubicación del Derecho del Trabajo dentro de la Clasificación General del Derecho.**

Desde los distintos enfoques que señala la doctrina, todos los pensadores están de acuerdo en que el Derecho del Trabajo pertenece o forma parte del Derecho Social, entendiendo a éste "... como el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos. mediante la justicia social" (4), ya que la finalidad del Derecho del Trabajo es precisamente buscar equilibrio entre los trabajadores y patrones, pretendiéndose que aquéllos cuenten con un mayor bienestar y que alguna vez cese la explotación de que han sido objeto desde siempre, y adecuar las relaciones laborales al momento actual y a las necesidades de cada país, pues siendo de carácter social, es incuestionable que deberá sufrir las transformaciones sociales de cada momento y de cada lugar, ya que el cambio se produce como efecto del desarrollo del hombre que implica aspectos culturales, económicos, políticos, etc., los que han tenido mayor significación en la época contemporánea, debido a la facilidad de las comunicaciones en todas sus manifestaciones, con las que se amplían considerablemente sus propias experiencias, ocasionando modificaciones en su sistema de vida.

---

(4) GONZÁLEZ, Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Ed. UNAM, Textos Universitarios. México, 1973. p. 14.

Es pertinente hacer notar que cabe el orgullo a la legislación mexicana, haber sido la primera en plasmar constitucionalmente el derecho de los trabajadores como garantía social, tal y como consta en el artículo 123, junto con el 3o. y el 27.

#### **4. El Procedimiento.**

Como ya hemos señalado, las características de las normas jurídicas son las de que al mismo tiempo que conceden derechos, imponen obligaciones que cuando no se cumplen voluntariamente, es necesario acudir ante un órgano del Estado encargado de resolver los conflictos que se le planteen y en su caso, hacer que se cumpla la obligación, incluso en forma coactiva.

Ahora bien, el órgano del Estado a quien corresponde la decisión o aplicación de determinada norma jurídica, no acciona siempre oficiosamente sino que es necesario ponerlo en movimiento a instancia de alguna de las partes en conflicto, siendo entonces cuando nos encontramos frente al Derecho Procesal.

Infinidad de definiciones se han dado en la doctrina sobre lo que debe entenderse por Derecho Procesal, pero coincidiendo en su punto medular sobre que es el instrumento legal mediante el cual se pone en movimiento el órgano jurisdiccional a fin de resolver los conflictos jurídicos.

De acuerdo con lo anterior, el maestro Eduardo García Máynes define al Derecho Procesal como "... el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva" (5).

Siendo que el orden jurídico de un país tiene su principal salvaguarda en la forma en que se aplica el ordenamiento legal a los casos concretos, es en ello que estriba la importancia del Derecho Procesal, pues de no existir normas que regulasen dicha aplicación, las leyes generales carecerían de efecto. De esta función se encargan órganos especializados que son los tribunales de justicia. Para garantizar la seguridad jurídica de los ciudadanos frente a la actuación de estos tribunales, es necesario que dichos órganos funcionen con plena independencia con respecto a los demás órganos del Estado, y que su actuación esté sometida a una serie de normas legales que integren el contenido del Derecho Procesal, que pertenece al campo del Derecho Público, teniendo por objeto esencial el conjunto de normas que regulan el proceso, pero incluye también todas las actuaciones relacionadas con el mismo, así como las que se refieren al régimen jurídico que regula la actuación de los sujetos procesales; al régimen jurídico de los actos que afectan al proceso, incluso aunque no se lleven a cabo dentro de él, y al régimen jurídico de los distintos tipos de proceso y su desarrollo.

---

(5) Introducción al Estudio... Ob. cit. p. 143.

Lo expuesto, en atención a que en cualquier rama del Derecho Procesal, como lo expone el maestro José Ovalle Favela, se "... debe partir de una premisa básica, sobre la cual existe un consenso entre los autores, a saber: la unidad esencial del derecho procesal. Esta unidad se expresa, en primer término, a través de los conceptos básicos o fundamentales que toda disciplina procesal utiliza y que el procesalista argentino Podetti denominó "la trilogía estructural de la ciencia del proceso", es decir, los conceptos de jurisdicción, proceso y acción. Todas las ramas del derecho procesal parten de la existencia: 1) la jurisdicción, como poder del Estado, para resolver conflictos de trascendencia jurídica en forma vinculativa para las partes; 2) del proceso, como instrumento jurídico del Estado para conducir la solución de los litigios; y, por último, 3) de la acción, como derecho, facultad, poder o disponibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que se resuelva sobre una pretensión litigiosa" (6).

En resumen, todo proceso constituye un instrumento estatal para dirimir controversias, teniendo como antecedente y contenido un litigio. mismo que se desarrolla mediante una serie de actos y hechos procesales que tienen una realización formal, espacial y temporal, que conforman el procedimiento que culmina con el pronunciamiento de una sentencia que pone fin al conflicto, la que es susceptible de hacerse cumplir coactivamente cuando no es acatada voluntariamente por la parte condenada.

---

(6) Derecho Procesal Civil. Ed. Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1984. p. 5.

En esas circunstancias, cada materia tiene sus propias normas procedimentales, y es por ello que encontramos normas de procedimientos civiles, penales, mercantiles, fiscales, agrarias, administrativas, del trabajo, etc., originándose con ello el establecimiento de diversas instancias y clases de juicios y sus etapas, así como la organización y funcionamiento de los tribunales.

## **5. Procedimiento en Materia Laboral.**

Es realmente poco lo que se puede decir en cuanto al procedimiento en materia laboral en general, pues siendo el Derecho del Trabajo de reglamentación reciente, en verdad en donde podemos encontrar sus raíces es precisamente en el Derecho Mexicano del Trabajo, pues fue en nuestra Constitución en donde por primera vez se plasmó, como se tiene dicho, un instrumento legal en la materia, tal y como lo afirma el maestro Albero Trueba Urbina cuando sostiene: "Tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal del trabajo, nacieron en México y para el mundo en el artículo 123 de nuestra Constitución político-social de 1917, como ramas del derecho sustantivo y procesal sociales, estableciendo frente al principio de igualdad el de desigualdad en función de tutelar y frente a la supuesta imparcialidad el deber de redimir o reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral, para compensar la diferenciación de condiciones económicas entre el obrero y el patrón y para reparar las injusticias sociales del régimen de explotación del hombre, originario de los bienes de la

producción; esta es la teoría social del más joven de los procesos en la jurisdicción social" (7).

Lo anterior queda de manifiesto si se toma en consideración que todas las legislaciones en materia del trabajo, bien sea desde el punto de vista sustantivo o de procedimiento, parten de las ideas que contiene nuestro artículo 123 Constitucional.

En esos términos la fuente formal del procedimiento laboral lo es la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna en donde se señala que las diferencias o conflictos surgidos entre patrones y trabajadores serán sometidos a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje que estará formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, así como uno del Gobierno.

En esa fracción se recogieron las experiencias de algunas leyes promulgadas en los Estados de la República, entre las que podemos mencionar:

a) La Ley del Trabajo de 19 de octubre de 1914 del Estado de Veracruz, cuando era Gobernador el General Cándido Aguilar, mediante la cual se crearon las Juntas de Administración Civil que eran las que tenían a su cargo escuchar las quejas de los patrones y de los trabajadores, y dirimir

---

(7) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. ed. 5a. Ed. Porrúa. México, 1980. p. 51.

las diferencias que surgieran entre ellos, con intervención de los representantes de los gremios y de las sociedades, y en su caso, del inspector del Gobierno, y

b) Las Leyes de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, del Estado de Yucatán durante el mandato del General Salvador Alvarado, en las que se crearon, mediante la primera, el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, y en la segunda, las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Toda vez que la propia Constitución Política del país facultó a los Estados de la Federación para legislar en materia laboral, como consecuencia de ello proliferó la expedición de leyes en el territorio nacional, lo que trajo como consecuencia que se presentaran conflictos en cuanto a su aplicación, cuando éstos involucraban a dos o más Estados, y lo que es más, que se pronunciaran resoluciones contradictorias para casos similares.

Debido a ese tipo de problemas se hizo necesario reformar la Constitución, a fin de que fuera el Congreso de la Unión, quien exclusivamente legislara en materia de trabajo y cuya Ley tuviera aplicación en todo el país, de acuerdo con las facultades que le otorga la fracción X del artículo 73 Constitucional.

Fue así como nació la Ley Federal del Trabajo de 1931, en vigor a partir del día 18 de agosto de ese mismo año, en la que se estableció un procedimiento ante las autoridades respectivas, en caso de conflictos



individuales o colectivos. Posteriormente en el año de 1970, se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo, actualmente en vigor con algunas reformas, especialmente, la procedimental de 1980.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

#### 1. El Derecho del Trabajo en México.

En México, como en los demás países del mundo, es también muy poco lo que se puede decir sobre las relaciones laborales en la época prehispánica, ya que nuestra principal fuente la constituyen los testimonios de los conquistadores o misioneros, y que han puesto a nuestro alcance, aún cuando bastante deformados, o bien confeccionados a su antojo.

Para hacer una breve exposición referente a las relaciones laborales en la época prehispánica, es necesario referirnos en primer término a los aztecas, que ocupaban gran parte del territorio del Anáhuac, extendiendo sus dominios hasta el sur de México. Por otra parte, también ocupaban el territorio los tepanecas y los acolhuas, mismos que junto con los aztecas formaban la Triple Alianza, sin que se pueda hacer una delimitación exacta del territorio que ocupaba cada uno de estos pueblos.

Pues bien, los aztecas habían superado en mucho la etapa primitiva de la economía familiar, y propiamente puede decirse que habían entrado a la etapa de una economía de ciudad, tendiente a convertirse en una economía nacional, puesto que no sólo practicaban el intercambio con los pueblos del Anáhuac, sino con los demás pueblos circunvecinos, incluso con los que se encontraban muy distantes, circunstancia que se ha podido corroborar con los vestigios que han quedado al descubierto en las zonas que constituyen el sureste del país, intercambio que realizaban generalmente mediante el trueque que era la forma más común, empleando determinados productos como medios de cambio, tales como el cacao, la obsidiana, etc. Los aztecas estaban divididos en dos grupos, uno que lo constituían los poseedores, y otro los no poseedores, o como los llama el maestro J. Jesús Castorena en su *Tratado de Derecho Obrero*, nobles o señores que era la clase privilegiada, y común del pueblo, formada por los guerreros y sacerdotes quienes constituían una verdadera casta, siendo los más importantes los comerciantes o pochtecas por la gran influencia que tuvieron en el desarrollo de los aztecas, puesto que extendieron su comercio incluso con los pueblos no sojuzgados, siendo grandes señores, con jefes propios, exclusiva jurisdicción y con facultades amplísimas para organizar los mercados, o sea, una subclase acomodada dentro de los poseedores.

El otro grupo formado por los no poseedores o matzahuales eran los que tenían a su cargo el cultivo de la tierra, pues no hay que olvidar que la fuente principal de la riqueza de los aztecas, lo era la agricultura, no sólo para su subsistencia, sino para sostener a las clases privilegiadas e improductivas. Eran los que ofrecían sus servicios en los mercados, alquilándose a quienes los contratasen. Las actividades manuales las llevaba

a cabo gente común del pueblo, mismos que tenían el carácter de obreros libres, y llegaron a convertirse en verdaderas profesiones, tales como los artifices de la madera, de la pluma, de la alfarería, de las piedras preciosas, del oro, de la plata, etc., constituyendo según algunos autores, cierto rudimento gremial.

Aparte de los matzahuales existían otros grupos formados por los esclavos, los mayeques y los tamemes. Los esclavos adquirían esa condición por ser prisioneros de guerra, o bien como sanción por la comisión de algún delito como el robo, por ser tahúr o jugador, por ser traidor o deudor insolvente, así como la ociosidad que también se condenaba con la esclavitud. Pero cabe advertir que la esclavitud entre los aztecas, no se equiparaba a la esclavitud que se conocía en Roma, donde el esclavo era tratado como una cosa sobre la que se podían realizar todos los actos jurídicos inherentes a ella. Entre los aztecas el esclavo tenía personalidad propia, jurídicamente se le regulaba como persona, podía adquirir y enajenar bienes, así como tener mujer e hijos que eran libres.

Los mayeques por el contrario se pueden equiparar a los siervos de la Edad Media, pues carecían de bienes y eran enajenados junto con la tierra a la que pertenecían, y prestaban sus servicios únicamente al propietario de la misma, por lo que el maestro Luis. A. Despontín en su obra *El Derecho del Trabajo*, dice que "... se trata de una forma de esclavitud patrimonial" (8). En cuanto a los tlamanes o tamemes se les consideraba como una clase

---

(8) *El Derecho del Trabajo*. Cit. por Sánchez Alvarado Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Vol. I. Ed. Gráficos Andrea Doria. México, 1967. p. 59.

diferente a las demás que obedecía a una necesidad social por la falta de animales domésticos para la carga y el transporte. De tal suerte que eran ellos los que realizaban este tipo de trabajo.

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que los aztecas no se preocuparon por la clase trabajadora formada por matzehuales, esclavos, mayeques y tlamanes, pues no se conoce ningún indicio de protección para ellos a este respecto, aún cuando debemos reconocer que se habla de un principio gremial y de una contratación de los matzehuales que ofrecían sus servicios en los mercados, lo que indudablemente dio origen a una incipiente relación de trabajo, sin que se conozcan sus términos.

A la llegada de los conquistadores, se establecieron distintas instituciones tales como la esclavitud (aún cuando ésta ya existía entre los aztecas pero con características distintas), la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías. La esclavitud se originó con el reparto de tierras hecho por Hernán Cortés, pues los antiguos propietarios pasaron a ser esclavos de los conquistadores, sin importar la clase social a la que pertenecieran, teniendo la obligación de servir a los nuevos dueños, junto con sus hijos, esposa y en general toda la familia quedaba esclavizada.

En cuanto a la encomienda, originalmente se consideró como una Merced Real en favor de los conquistadores, con la obligación de cuidar bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual, defendiendo las provincias en donde estuvieran radicados. La encomienda tenía por objeto

suprimir la esclavitud de los aborígenes, pero sucedió lo contrario, ya que fue el medio de explotación más severo a que se sometió a nuestros antepasados, al grado de que se tuvieron que suprimir en el año de 1524, y aún así se siguieron cometiendo toda clase de atropellos con los indios.

En el año de 1542 por gestión de Fray Bartolomé de las Casas se dictaron las Leyes Nuevas que prohibían que los indios desempeñaran trabajo de carga; que se les llevara de pesquerías; desposeían a Virreyes, Gobernadores y Casas de Religión; suprimían nuevas encomiendas, etc. Como estas leyes no dieron el resultado esperado, en 1545 fueron revocadas por las Leyes de Indias que indudablemente constituyen un antecedente de las Instituciones Laborales, ya que en ellas se consignaron entre otras cosas: libertad de trabajo, pues sólo mediante convenio se podía obligar a los naturales a desarrollar trabajos personales; se dejaba al arbitrio de los Virreyes fijar la jornada de trabajo, pero la Ley de Felipe II estableció que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares, laboraran sólo ocho horas, esto es, cuatro por la mañana, y cuatro por la tarde; se fija la mayoría de edad a los dieciocho años, y a los menores de esa edad no se les podía obligar a trabajar: que el salario del indio fuera justo y que con su producto pudiera vivir, así como que se le diera buen trato; se prohíbe el pago de salario en especie, señalándose el sábado como el día de su pago y en propia mano, es decir, en forma personal; se reguló el trabajo de la mujer distinguiéndose entre la soltera y la casada, respetándose la patria potestad y la autoridad marital; se establece como descanso semanal el domingo con pago de salario; se prohíbe la renuncia a las disposiciones que en beneficio del salario y de la preferencia de su crédito se establecieron; se prohíbe el uso de indios en transportaciones, en la pesquería, desagüe de las minas, aún cuando lo hiciera por su propia voluntad; se establecen

modalidades para que los indios trabajasen en pozos, escaleras, chimeneas; para el trabajo en el campo y en las minas se prevé la posibilidad de proporcionarles habitación; la obligación de que los españoles sostengan Colegios y Seminarios; en materia de lo que actualmente se conoce como Seguridad Social, en las Leyes de Indias se consigna que deben fundarse casas de comunidad para el auxilio de viudas, huérfanos e inválidos, surgiendo así diversos hospitales; se dictan disposiciones en cuanto a la higiene en el trabajo, y se contemplan una serie de sanciones para el caso de incumplimiento de estas disposiciones. Lo anterior revela, como antes se dijo, la gran trascendencia de estas leyes en nuestro Derecho Laboral.

Por su parte, las ordenanzas de gremios contenían una serie de disposiciones que señalaban los procedimientos que deberían seguir los maestros en la producción, fueron de lo más meticulado y detallado, ya que abarcan casi todos los oficios que eran ejecutados, pero en ellas no se contemplan condiciones de trabajo, sino excepcionalmente y sin distraerse de su objetivo, diciéndonos al respecto el maestro J. Jesús Castorena en su *Tratado de Derecho Obrero*: "Las disposiciones sobre mano de obra, son de lo más ampliamente conocidas. Los grados de oficio, aprendizaje, compañerismo y Maestría, los contienen la mayor parte de las Ordenanzas de importancia. El compañero y el aprendiz, aunque no forman parte del Gremio si sufren su Autoridad, por cuanto las Ordenanzas les son aplicadas por las Autoridades de la Corporación. Los veedores serán quienes los declaren capacitados para pasar al grado inmediato superior. Es de notarse por lo demás, que las Ordenanzas no fijan condiciones de trabajo para los aprendices y compañeros; circunstancia que por si misma apunta que el

objeto de las Ordenanzas no fue, ni pudo ser, el crear un régimen de trabajo, aunque sí de producción ..." (9).

Por lo que respecta a las cofradías que eran una especie de sociedad de tipo religioso, estaban formadas por maestros, compañeros y aprendices, y cada oficio tenía su cofradía y cada cofradía su Santo Patrón. Las cofradías tuvieron muy poca relevancia en el ámbito laboral.

La mayoría de los historiadores están de acuerdo en cuanto a que el movimiento armado iniciado por Don Miguel Hidalgo y Costilla fue exclusivamente por la independencia nacional, y que quien realmente inicia la auténtica liberación de México, lo es el Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, que al mismo tiempo, sienta las bases fundamentales para dar nacimiento al Estado Mexicano, esto es, lucha por una libertad integral.

Debe reconocerse que el primer acto trascendental de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla por medio del Bando expedido en la Ciudad de Valladolid, hoy Morelia, el 19 de octubre de 1810, en el que se ordenó la liberación de todos los esclavos, previniéndose a los dueños que para el caso de no acatar esa disposición se harían acreedores a la pena capital y les serían confiscados todos sus bienes. Por su parte, Don José María Morelos y Pavón en sus Veintitrés Puntos para la Constitución o Sentimientos de La

---

(9) Tratado de Derecho Obrero. Cit. por Sánchez, Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vol. I. Ed. Gráficos Andrea Doria. México, 1967. p. 64.



Nación, se perfila como gran estadista y en el punto doce concibe la Justicia Social en los términos siguientes:

"12o.- Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto" (10).

Por desgracia éstas ideas no quedaron incluidas en la Constitución de Apatzingán de 1814. Por razones obvias es natural que durante la guerra de independencia no prosperaran las condiciones de los trabajadores, y una vez lograda ésta, la serie de luchas intestinas que vivió el pueblo mexicano fue el pretexto para que los gobernantes se despreocuparan del problema obrero, ya que tampoco en la Constitución de 1824 se tomaron en cuenta las bases que en materia de trabajo había proclamado Morelos, pues sólo se garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual. Al respecto Don Pedro de Alva nos dice: "... giraban las ideas de los constituyentes de 1824 alrededor del liberalismo individual. Se creyó demasiado en la eficacia teórica de la igualdad ante la Ley, de la entidad de derechos y de oportunidades en la vida pública. Se pensó que, destruyendo los privilegios escritos en los libros, era suficiente, sin tener en cuenta la urgencia de destruir más que los principios teóricos, los privilegios económicos, establecidos en la práctica en la Constitución de 1824" (11).

---

(10) TENA, Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México. ed. 16a. Ed. Porrúa, México, 1991. p. 30.

(11) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Primer Centenario de la Constitución de 1824. S. E. México, 1924. p. 32.

Por otra parte en las Leyes Constitucionales de 29 de diciembre de 1836, sólo se establece que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles, y en las Bases Orgánicas de 12 de junio de 1843 que se refieren a la organización Política de la República Mexicana, al garantizarse el derecho de propiedad, también se protege el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la Ley a los habitantes de la República. En el Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847 se establece en el artículo 5o. que "Para asegurar los derechos del hombre que la Constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los habitantes de la República, y establecerá los medios de hacerlas efectivas" (12). Por su parte el Estatuto Orgánico de la República Mexicana, que fue expedido por Don Ignacio Comonfort, Presidente Sustituto de la República, el 15 de mayo de 1856, establece en su Sección 5a. un apartado llamado Garantías Individuales, y los artículos 30, 31, 32, 33 y 62 precisan que la nación garantiza a sus habitantes la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad; que en ningún punto de la República se podrá establecer la esclavitud, y que los esclavos de otros países por el sólo hecho de pisar el territorio de la Nación, quedan en libertad; que a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios personales a menos que sea temporalmente y para empresa determinada, y una ley fijaría el término de los contratos y la obra de que se trate; que los menores de catorce años no podrían trabajar, sino con el consentimiento del padre o tutor, y a falta de éstos, la autoridad política, los que fijarán el tiempo de duración y no pudiendo exceder de cinco años, las horas que diariamente trabajaría el menor, reservándose el derecho de anular el contrato; y que todo habitante de

---

(12) TENA, Ramírez Felipe. Ob. cit. p. 472.

la República Mexicana tendría libertad para emplear su trabajo o profesión honesta que mejor le pareciera, sometiéndose a las disposiciones legales que garantizaran un buen servicio.

Todos estos preceptos, sirvieron de inspiración a los legisladores de 1857 para perfeccionar y plasmar en la Constitución de ese año los derechos del hombre.

El 16 de octubre de 1855 el entonces Presidente Interino de la República Mexicana, Don Juan Álvarez, convocó a un Congreso Constituyente con el propósito de dar a México una nueva Constitución, misma que después de largos, brillantes y acalorados debates, fue aprobada el 5 de febrero de 1857 y comenzaría a regir a partir del 16 de septiembre de ese mismo año.

Es pertinente hacer notar que en el seno del Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, tal y como lo afirma Don Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, aún cuando su enfoque lo hace refiriéndose a la discusión del artículo 4o. del Proyecto de Constitución, pero en realidad la mayoría de los autores están de acuerdo en que quien verdaderamente abordó el problema obrero al discutirse el artículo 17 de dicho proyecto, lo fue Don Ignacio Ramírez "El Nigromante" en su solemne discurso pronunciado el 7 de julio de 1856, protestando entre otras cosas porque se seguía conservando a la servidumbre de los jornaleros, que no eran otra cosa sino esclavos del capital sin protección alguna, y afirmando que:

"El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

"Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la Naturaleza, y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir

proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces: los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital-trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de por qué vuestro sistema municipal es una quimera.

"La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en el movimiento. ¿A qué se reduce esta constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo

mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada" (13).

No obstante su elocuencia y precisión en su exposición, no fue entendido por lo que en esa Constitución no se hizo posible la inclusión de las disposiciones relativas al Derecho del Trabajo. Pero como afirma el maestro Alfredo Sánchez Alvarado: "Los resultados que se obtuvieron con la promulgación de la Constitución de 1857, no son del todo negativos, ya que la semilla había sido arrojada al zurco, y todavía se recuerdan los conceptuosos discursos que se transcriben -refiriéndose a los de Don Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta, aún cuando no se palpó ningún resultado inmediato ..." (14).

En cuanto a las Leyes de Reforma afirma el maestro Sánchez Alvarado que las mismas no tuvieron una repercusión inmediata en nuestra disciplina, "... ya que nunca podrá hablarse de una libertad del trabajo, mientras el económicamente fuerte imponga las condiciones al débil ..." (15).

Es importante mencionar como antecedentes del Derecho del Trabajo, las leyes expedidas en la época del Emperador Maximiliano que contenían una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, que no se habían

---

(13) Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1978. pp. 61-62.

(14) Instituciones de Derecho... Ob. cit. p. 72.

(15) Idem.

establecido hasta esa época en territorio mexicano, circunstancia que podemos observar tanto en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, como en la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, y sobre todo, la Ley Sobre Trabajadores, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo, en donde ya se establecía la jornada de trabajo de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas para reposar o tomar alimentos, reglamentaba el trabajo de menores, los descansos semanales y obligatorios, el pago de salario en moneda corriente, proporcionaba habitaciones para los trabajadores, reglamentaba la libertad de trabajo, la libertad de los campesinos a dejar la finca en donde trabajaban, la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias, la prohibición de cárceles privadas y castigos corporales, la inspección del trabajo, la imposición de sanciones a los infractores de esas normas, y en general una serie de disposiciones que como antes se dijo, nunca se habían dictado en beneficio de los trabajadores. En ese periodo la protección se redujo simplemente al trabajo individual sin reconocer los derechos sindicales y de huelga.

Posteriormente los Códigos Civiles de 1870 y 1884 reglamentaron seis contratos con diversas prestaciones de servicios, y que son el servicio doméstico, servicio por jornal, contrato de obras a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje. En esos Códigos se nota ya un avance, ya que los legisladores de 1870 calificaron como indigno llamar alquiler a la prestación de servicios profesionales, como ocurrió en el Código Francés, aún cuando no se dictaron medidas protectoras para el trabajador, dando con ello origen a que en el Código Penal de 1871 se tipificara como delito la asociación de obreros para obtener mejores

salarios y condiciones de trabajo, dándose con ello un arma que se empleó en forma desmedida durante el mandato de Don Porfirio Díaz.

En la época del Porfiriato los trabajadores sufrieron en forma por demás exagerada la esclavitud del capitalismo a que se refirió Don Ignacio Ramírez en su célebre discurso de siete de julio de 1856, pues el régimen de opresión a que estaba sometido el país, motivó que los capitales extranjeros se desarrollaran a placer, al grado que a principios de este siglo las principales industrias estaban en manos de norteamericanos, franceses, holandeses, ingleses, alemanes y españoles, los que en plena complicidad con las autoridades, cometieron los más infames atropellos en perjuicio de la clase trabajadora, complicidad que se justificaba con la disposición nefasta del Código Penal de 1871. No obstante ello, se formaron asociaciones de obreros, disfrazadas de cooperativas que se fueron incrementando más y más cada día, y que operaban en forma secreta dada la disposición del Código Penal de 71, sobresaliendo entre ellas el Círculo de Obreros Libres, que pugnaba por la reglamentación del trabajo en las fábricas del Valle de México.

Dadas las circunstancias desesperadas en que vivían los trabajadores durante la época del Porfiriato, desde finales del siglo XIX se dejó sentir la inconformidad con el régimen, mediante publicaciones en los periódicos en los que se atacaba a la dictadura, sobre todo por parte del Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Rosalío Bustamante y Camilo Arriaga, entre otros, quienes a través de su insistencia y difusión de las ideas relativas a la iniciación de una legislación del trabajo, crearon en la conciencia del pueblo



de México, la necesidad de hacer realidad ese sentimiento clasista. Y efectivamente se hizo conciencia, ya que en 1889 y 1890 se gestaron movimientos revolucionarios llevados a cabo por los trabajadores de las Industrias Textiles y Ferrocarrileras que fueron sofocados cruelmente por Don Porfirio Díaz, ocurriendo lo mismo con la Liga de los Estados Unidos Mexicanos, que a principios del siglo actual fundara Esteban Baca Calderón, aprovechando la oportunidad de que trabajaba en la Compañía Consolidada de Cobre de Cananea, S. A.

Pero no es sino hasta 1906, cuando la inconformidad se dejó sentir en forma abierta por los obreros de Cananea, quienes el primero de junio de ese mismo año estallaron su movimiento de huelga, y posteriormente en el año de 1909, los trabajadores de Río Blanco, Ver., también estallaron su huelga, movimientos de sobra conocidos, y que aún cuando fueron acallados también en forma sangrienta, constituyen el antecedente más palpable de la Revolución Mexicana, y dieron la pauta para crear una legislación que protegiera los derechos de la clase trabajadora, y entrañan una clara manifestación de los deseos del trabajador mexicano de defenderse en contra de la inicua explotación de que era objeto por parte del patrón, que a la postre fueron pilar y fundamento de la Constitución de 1917.

Nuestro Derecho del Trabajo, tiene su origen en la Constitución de Querétaro de 1917 y sobre todo en los artículos 5o. y 123 de nuestra Carta Magna, ya que por primera vez se consagraron definitivamente en una Constitución, las bases sobre las cuales debía prestarse el servicio, estatuyéndose la libertad del trabajo con el consentimiento pleno respecto de

las condiciones contratadas, así como las bases mínimas para legislar en materia de trabajo.

Lo anterior no quiere decir que antes de la Constitución de 1917 no se hubiera legislado sobre el Derecho del Trabajo, por el contrario, sí se habían expedido leyes y decretos en algunos Estados de la República Mexicana, lógicamente para aplicarse dentro del territorio correspondiente a cada Estado, pero generalmente sus disposiciones coincidían y propugnaban por la defensa de los derechos de los trabajadores.

Entre esas leyes tenemos la de Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, luchador incansable de la defensa de los trabajadores, y quien había intervenido en la Huelga de Cananea en el año de 1906 como miembro del Comité de Huelga, por lo que cuando tuvo la oportunidad de aplicar las experiencias adquiridas en aquel movimiento, no la desaprovechó y así lo hizo cuando fue Gobernador del Estado de Jalisco, promulgando la Ley que lleva su nombre, en la que se reglamentó el descanso semanal que debería ser el domingo de cada semana, desde luego con algunas excepciones por la naturaleza del trabajo que se desarrollara; se establecieron descansos obligatorios; el derecho a disfrutar de ocho días de vacaciones al año, y una jornada de nueve horas de trabajo para los comercios. Aproximadamente un mes después, en el mismo Estado de Jalisco, se expidió el 7 de octubre de 1914 la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, misma que igualmente señalaba una jornada de trabajo de nueve horas en forma discontinua; se estableció un salario mínimo para esa jornada; se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, y los de nueve a doce años podían trabajar siempre y cuando las labores que realizaran no entorpecieran su

desarrollo físico e intelectual; el salario fue ampliamente protegido; se comprendieron los riesgos profesionales, y se señaló la forma en que se integrarían las Juntas Municipales que serían las encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales que se les plantearan, y ya se habla de prestaciones que debería otorgar el patrón a sus trabajadores.

Un año después en el Estado de Veracruz, se expidió la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914, como uno de los mensajes más adelantados de la legislación futura. Esa Ley contiene una serie de disposiciones que reglamentaban la jornada máxima de trabajo en nueve horas, un descanso semanal, un salario mínimo de un peso por día, mismo que podía pagarse por día, por semana o por mes, y en moneda nacional; se consignaron una serie de obligaciones a cargo del patrón cuando el trabajador sufriera algún padecimiento no imputable a él, antecedente de la Seguridad Social; el sostenimiento de escuelas, y la vigilancia por parte del Estado del estricto cumplimiento de la Ley.

Al año siguiente, en el mismo Estado de Veracruz, el Gobernador Provisional de esa Entidad, Don Agustín Millán, promulgó la Ley de 6 de octubre de 1915, que también lleva su nombre, en la que se reconoció la asociación profesional, claro antecedente de nuestros Sindicatos, dirigida especialmente a los obreros como arma de lucha en contra de la injusticia de los patrones. Al respecto el artículo 1o. prescribe: "Llámase Asociación Profesional a toda convención entre dos ó más personas que ponen en común, de modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades ... Artículo 3o.- Llámase Sindicato a una Asociación Profesional que tiene por fin ayudar a sus

miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos civiles para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente, para su mutua protección y asistencia" (16). Es de suma importancia esta Ley, ya que reconoció la finalidad de los Sindicatos en el Estado de Veracruz, mismos que ya existían cuando se expidió. Por otra parte, es de capital importancia hacer mención a la Ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán, promulgada el 14 de mayo de 1915, siendo Gobernador el General Salvador Alvarado, en donde por fin se estableció la integración tripartita de los Tribunales de Trabajo, en los que no sólo se resolvían controversias, sino además tenían la facultad de establecer nuevas condiciones de trabajo. Asimismo, ante ellos los Sindicatos podían celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, precisando las condiciones en que se debía prestar el servicio partiendo del mínimo establecido por la Ley. En ese mismo año el General Salvador Alvarado expidió la Ley del Trabajo de Yucatán que consagró el principio de libertad del trabajo, dando una explicación de lo que debería entenderse por trabajador y por patrón, y en la que se redujo la jornada de trabajo a ocho horas. También existieron diversos decretos en materia de trabajo, especialmente de protección al salario.

Es importante hacer un comentario al Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo que el entonces Ministro del Departamento de Trabajo Lic.

---

(16) TRUEBA, Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. Ed. Botas. México, 1950 p. 76.

Rafael Zumbarán Capmany, con el auxilio de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, formuló el 12 de abril de 1915.

En este proyecto se fijaba como jornada de trabajo la de ocho horas, tiempo del que se descontaba el dedicado a las comidas y a los descansos. Por lo que hace al salario mínimo, se sugería la creación de un Organismo Federal para que lo fijara de acuerdo con la situación de cada región, debiéndose pagar en moneda de curso legal; se prohibían las tiendas de raya, la imposición de multas y los descuentos al trabajador. Igualmente, este proyecto contemplaba la protección del salario tanto en contra de los acreedores del trabajador, como en contra de los acreedores del patrón. Además, cuando en el contrato de trabajo no se señalara el monto del salario, el patrón pagaría el que fijara el trabajador, siempre que no fuera excesivo. También se proponía que la jornada de los menores de 18 años fuera de seis horas, y que los menores de 16 pero mayores de 12, no desarrollaran trabajos nocturnos, y fueran autorizados por sus padres para contratar.

Es incuestionable que los legisladores de 1917 se inspiraron tanto en las Leyes del Estado de Veracruz, como en las de los Estados de Jalisco y Yucatán, así como en el proyecto del Lic. Rafael Zumbarán Capmany para que surgiera el artículo 123 Constitucional, aprovechando lo positivo de cada Ley, Decreto o Proyecto, plasmándolo en nuestra Carta Magna para que rigiera en todo el país y se lograra la tranquilidad que durante muchos años hemos venido disfrutando.

De tal manera que una vez que se instaló el Congreso Constituyente de Querétaro y fue presentado el Proyecto de Constitución

para su discusión y en su caso su aprobación, cuando se inició la discusión del artículo 5o. de dicho Proyecto, y debido a las destacadísimas intervenciones de los Diputados Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán C. Manjarrez, Carlos L. Gracidas, José Natividad Macías, y muchos más, se llegó a la conclusión de que no se votara el artículo 5o. hasta en tanto se firmara el Capítulo de las bases del problema obrero. En atención a ello, se formó una comisión integrada por todos los Diputados que estaban a favor de que se ampliaran las bases para la materia de trabajo, habiéndose reunido en las oficinas del Ingeniero Pastor Rouaix, con lo que la clase trabajadora obtenía un clamoroso triunfo como dice el Maestro Sánchez Alvarado en su obra anteriormente citada.

En los proyectos respectivos se estableció la libertad de prestación de servicios, así como la justa retribución por el trabajo desarrollado y los términos de la contratación que debería efectuarse sin menoscabo de los derechos políticos y civiles, entre otras cosas ( artículo 5o.).

En el proyecto de lo que sería el artículo 123 Constitucional se estableció que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberían ajustarse a determinadas bases. Dichas bases no eran sino que la duración de la jornada máxima sería de ocho horas en trabajo diurno, de siete en el nocturno, no permitiéndose desarrollarlo a las mujeres de las diez de la noche a las seis de la mañana; una jornada de trabajo de seis horas para los jóvenes mayores de doce años pero menores de dieciséis, prohibiéndose laborar a los menores de doce; disponiéndose que los trabajadores disfrutarían de un día de descanso por cada seis de trabajo; que

las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñaran esfuerzos físicos; el salario mínimo que debería devengar el trabajador; que el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, que debería pagarse en moneda de curso legal sin que se pudiera substituir a la moneda; el pago de salario doble por tiempo extraordinario laborado; habitación para los trabajadores que laborasen a una distancia mayor de dos kilómetros del centro de población, estableciéndose escuelas, enfermerías y demás servicios para la comunidad, tales como mercados públicos, edificios para servicios municipales y centros recreativos; la responsabilidad de los empresarios de los accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; el derecho de trabajadores y patrones para coaligarse, formar Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.; el reconocimiento por parte de las leyes de los derechos de los obreros y los patrones a la huelga y a los paros; la licitud de la huelga y de los paros; la formación de un Consejo de Conciliación y Arbitraje para dirimir controversias entre el capital y el trabajo, formado por igual número de representantes de los obreros y los patrones, así como uno del Gobierno, pago de una indemnización de tres meses de salarios, así como de la responsabilidad del conflicto, cuando el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo correspondiente; que cuando un patrón despidiera a un trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a un Sindicato o Asociación, estaría obligado a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendría esa obligación cuando el trabajador se retirara por falta de probidad por parte del patrón o de sus familiares; la preferencia de los créditos de los trabajadores; que la responsabilidad del trabajador por deudas a su patrón, fuera exclusivamente a cargo de él; que el servicio para la colocación de obreros sería gratuito, bien sea que lo prestase alguna institución oficial o particular. También contenía dicho proyecto, las condiciones que serían nulas aún

cuando se señalasen en el contrato, y que no eran otras, sino las que fueran en contravención a las bases que se daban, o más bien que se dieron en dicho proyecto. Se consideró de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, así como la constitución de Cooperativas para la construcción de casas baratas para los trabajadores.

El dictamen de los artículos 5o. y 123 Constitucionales se presentó el 23 de enero de 1917, y con algunas modificaciones, ya sea de estilo y otras sustanciales como la inclusión de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la legalización de los contratos de trabajo celebrados entre un mexicano y un extranjero, así como la constitución del patrimonio familiar, fue aprobado unánimemente, quedando protegidos los derechos de los trabajadores en nuestra Carta Magna en el glorioso artículo 123 Constitucional, mismo que ha sido reformado en diversas ocasiones pero que sigue conservando las bases fundamentales dadas por los Constituyentes de Querétaro en 1917.

Lo anterior no quiere decir que a partir de la Constitución de 1917 no se hayan seguido cometiendo atropellos con los trabajadores, pues incluso se cometen en la actualidad, pero ello no es imputable a nuestra Ley Fundamental, sino a las reglamentarias y por qué no decirlo, a las autoridades encargadas de su aplicación.

Al respecto cabe mencionar que después de promulgarse la Constitución de 1917, surgieron infinidad de leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, que generalmente coincidían, o unas eran copias



de otras, pero que dada la complejidad de la prestación de los servicios, se suscitaron muchos problemas produciéndose diversas contradicciones por la multitud de leyes en vigor, naciendo así la idea de federalizar la materia del trabajo, para que de esa forma se dejara la facultad de legislar al respecto, exclusivamente al Congreso de la Unión.

En esas condiciones, y dado que ya la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, estaba facultada mediante diversos acuerdos presidenciales para conocer de determinados conflictos, en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929, se publicaron las reformas al artículo 123, párrafo introductorio y fracción XIX de nuestra Carta Fundamental, en la que se facultó al Congreso de la Unión en forma exclusiva para legislar en materia de Trabajo, y fue hasta el año de 1931 cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, presentó un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, mismo en el que se tomaron en cuenta las leyes y proyectos anteriores, especialmente los de Veracruz, Yucatán, Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo, Proyecto que sin modificaciones trascendentales fue aprobado por el Congreso, y en esa forma el 18 de agosto de 1931 fue promulgada la Ley Federal del Trabajo por el entonces Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio, misma que con muchas reformas, estuvo vigente hasta el año de 1970 en que se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que sin lugar a dudas era necesario actualizar las normas relativas al Derecho del Trabajo, con la realidad social, política y económica que estaba viviendo el país en los últimos años de la década de los sesentas, y fue por ello que desde el mandato del Lic. Don Adolfo López Mateos, se creó una Comisión encargada de elaborar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, encabezada por eminentes juristas y maestros de la materia, mismo que no fue presentado a las Cámaras, pero que sirvió de fundamento para las

reformas constitucionales y reglamentarias de 1962. Fue hasta el año de 1967, en que el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, nombró una nueva Comisión encargada de elaborar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, integrada prácticamente por los miembros de la anterior, anteproyecto que se puso a consideración de los diversos sectores interesados, a fin de que expusieran sus respectivos puntos de vista, y que desde luego fue duramente atacado por la clase patronal como se esperaba, pero al fin culminó con su aprobación por las Cámaras, entrando en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, el día 10. de mayo de 1970, la que con sus reformas y adiciones se encuentra actualmente en vigor, destacándose la relativa al Derecho Procesal del Trabajo, que dio origen al Título IX denominado Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, y que entró en vigor el día 10. de mayo de 1980.

## **2. El Procedimiento en el Derecho Mexicano del Trabajo.**

Siendo el Derecho del Trabajo de reciente creación, toda vez que nace con nuestra Carta Fundamental de 1917, también lo es el Derecho Procesal del Trabajo, aún cuando su práctica data desde hace más de sesenta años.

De lo anterior se desprende que aún cuando en la época colonial se dictaron las Leyes Nuevas y las Leyes de Indias, que como anteriormente vimos, contenían normas de Derecho Laboral, no puede decirse que existiera un procedimiento, no obstante que se imponían una serie de sanciones de carácter pecuniario para el caso de incumplimiento, menos existió en las Ordenanzas que eran privilegios para los maestros, generalmente españoles.

En la época independiente de acuerdo con lo que afirma el maestro Néstor de Buen Lozano, "No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, decretos, constituciones, etc." (17), por lo que al no existir tales, mucho menos se puede hablar de un Procedimiento Laboral, pues como hemos visto tanto en el Bando de Hidalgo, como en los Sentimientos de la Nación, sólo se apuntaban ideas de lo que mucho tiempo después constituiría el Derecho del Trabajo.

Una vez consumada la Independencia, la situación de la clase trabajadora prácticamente no mejora, ya que los gobiernos que detentaban el poder, estaban demasiado ocupados con la cuestión política, desatendiendo los demás problemas, y sobre todo el de los trabajadores, siendo realmente poca la información que tenemos al respecto, pero nos podemos dar una idea de cómo se encontraban, tomándose en consideración lo expuesto por Doña Guadalupe Rivera Marín; quien nos dice que: "... hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada de trabajo hubiera disminuido más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos" (18).

---

(17) Derecho del Trabajo I. ed. 2a. Ed. Porrúa. México, 1977. p. 270.

(18) El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución II, La Vida Social. Ed. Porrúa. México, 1961. p. 252.

Más elocuente no puede ser esta transcripción, y así llegamos hasta la Constitución de 1857, en la que como ya también observamos, no obstante la brillante intervención de Don Ignacio Ramírez, en donde de acuerdo con el maestro de Buen Lozano "... puede claramente encontrarse las raíces de una tesis marxista y en donde aparece el primer llamado en favor de que los trabajadores participen de las utilidades de las empresas. lamentablemente, cayeron al vacío" (19), ya que no fueron tomadas en consideración por los Constituyentes de 1857.

De todas formas como también han sostenido otros autores, la semilla estaba sembrada, ya que esas discusiones llevaron al Congreso a aprobar el artículo 5o. de la Constitución de 1857 en los siguientes términos: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro" (20), artículo que posteriormente daría origen al 123 Constitucional, pero es obvio que si no existía propiamente Derecho del Trabajo, tampoco podría existir un procedimiento para el mismo.

En la época de La Reforma, tampoco hay progreso en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, ya que las Leyes de Reforma se refieren esencialmente al sistema de propiedad, mismo en el que provocan un cambio radical, pero sin repercusión inmediata en el campo del Derecho del Trabajo.

---

(19) Derecho del Trabajo I... Ob. cit. p. 275.

(20) TENA, Ramírez Felipe. Ob. cit. p. 607.

Es más, se dice que aún cuando es admirable el patriotismo de Juárez, su obra jurídica, "... en cuanto afectó a los intereses de los trabajadores, fue perniciosa e injusta. Ni en el Código penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente en el artículo 1925 del Código penal, dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el Constituyente de 1856-1857" (21).

En el Código Civil de 1870 sólo pueden considerarse dos aspectos referentes al Derecho Laboral, es decir, uno relativo al servicio doméstico y otro al servicio por jornal, estableciéndose entre otras cosas, un proteccionismo desmedido para el patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él. Pero lo que más puede considerarse como un arma en contra de la clase trabajadora, es la disposición del Código Penal de 1872 que sancionaba con arresto y multa a las personas que formaran un tumulto o motín, o emplearan de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajasen los salarios o jornales de los operarios, e impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo, arma que como antes dijimos fue empleada en forma desmedida en la época del Porfiriato.

Durante el mismo periodo, la miseria, los abusos y los malos tratos, siguen siendo el sello distintivo de la clase trabajadora con jornada de

---

(21) BUEN, Lozano Néstor de. Ob. cit. pp. 277-278.

por lo menos once horas, salarios ridículos y en general, era objeto de la más absoluta explotación.

En esa época, lo que es digno de mencionarse como positivo es la Ley de Vicente Villada dictada en el Estado de México y la promulgada en Nuevo León por el General Bernardo Reyes, ambas sobre accidentes de trabajo, adoptando la teoría del riesgo profesional que sustituyó la tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa, y aún cuando las indemnizaciones eran exiguas, lo importante fue el establecimiento de la obligación a cargo de los patrones de pagar indemnización a sus trabajadores en casos de accidentes o enfermedades profesionales y además, la presunción de que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario. Pero como en etapas anteriores, el Derecho del Trabajo no se plasmaba en forma clara y precisa en Ley alguna, y menos todavía el Procesal del Trabajo.

No es sino hasta la Revolución en donde se puede decir que surgen las primeras normas de Procedimiento de Derecho del Trabajo, aplicables en el Distrito Federal y en algunos Estados de la República Mexicana, especialmente en Veracruz, Yucatán y Jalisco, normas que tienen una gran importancia, puesto que fueron las que tomaron en cuenta los Constituyentes de Querétaro para que naciera el artículo 123 Constitucional, y por ende el Derecho del Trabajo y las normas de su aplicación, y es más, esas disposiciones sentaron las bases de un procedimiento, y el establecimiento de nuestros Tribunales del Trabajo.

Así tenemos que en el Distrito Federal el primer acto que se puede considerar como intervencionista del gobierno en los conflictos de trabajo, fue la creación a iniciativa del Presidente Don Francisco I. Madero del

Departamento del Trabajo, mediante el Decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911 y que en su parte conducente dice:

"Francisco I. Madero, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

"Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

"Art 1o. Se establece una Oficina denominada Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.

"Art. 2o. El Departamento del Trabajo estará encargado:

I.- De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

III.- Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados.

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

"Art. 3o. Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objeto; la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades,

etc., así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros ..." (22).

Puede observarse en la transcripción anterior, el origen primario de la jurisdicción laboral, y sobre todo, de la figura de la conciliación al precisarse que se debe procurar un arreglo equitativo entre empresarios y trabajadores. Se dice que esta Oficina funcionó muy bien y en poco tiempo resolvió un número considerable de huelgas en favor de los trabajadores.

Posteriormente en el año de 1915, el General Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió un Decreto mediante el cual se creó el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, mismo que señalaba que "CONSIDERANDO que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo; que hoy son mucho más frecuentes tales conflictos por ser éste un período de transición en el que pugnan, en abierta lucha, los intereses de una y otra parte; ... he tenido a bien decretar:

"Art. 1o. Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre, intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

"Art. 2o. El Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje se compondrá de cuatro miembros de planta y dos accidentales: dentro de ocho días de promulgado este decreto deberán reunirse de una parte los comerciantes, hacendados, propietarios, industriales y demás patronos para

---

(22) TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal... Ob. cit. pp. 6-7.



elegir dos de los miembros de planta del Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, dentro de igual término deberán reunirse los Comités Sindicatos y demás agrupaciones obreras para elegir otros dos miembros de la planta del referido Consejo.

"Art. 3o. Los patronos y obreros que no estén presentes en el acto de la elección serán tenidos como conformes con el resultado de ésta.

"Art. 4o. Cada vez que se presente un conflicto entre el capital y el trabajo, procederá el gremio de patronos perjudicado y el gremio de obreros de que se trate a elegir, cada uno, un miembro accidental que se agruparán al Consejo y formarán parte de él durante la solución del conflicto solamente.

"Art. 5o. El Ejecutivo del Estado nombrará un árbitro con el carácter de permanente y que ejercerá las funciones de tercero en discordia para el caso de que las partes contendientes no se pusieren de acuerdo ..."  
(23)

Sin lugar a dudas las disposiciones anteriormente transcritas constituyen el antecedente de nuestro Tribunal del Trabajo, con la representación tripartita, esto es, de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

---

(23) Ibidem. pp. 9-10.

Pero también es importante y de gran relevancia para el tema que nos ocupa, observar el aspecto que en cuanto a procedimiento encierra ese Decreto, y ello queda de manifiesto en los artículos 7o., 10 y 11 que transcribimos a continuación:

"Art. 7o. Como dice el artículo primero el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motiva el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con una acta de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo; con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinte y cuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de veinte y cuatro horas no se apelare de ella para ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las veinte y cuatro horas siguientes...

"Art. 10. La sentencia que dicte el Consejo o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio formalmente celebrado y deberá respetarse por el término que se estipule.

"Art. 11. Todas las contiendas y disidencias que surjan entre capitalistas y obreros deberán resolverse por el procedimiento contenido en

esta Ley, y, cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta inmediata al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá discrecionalmente, multas de cien a quinientos pesos o arrestos de diez a treinta días a los responsables; las mismas penas impondrá a los que dejen de cumplir los fallos consentidos o los del árbitro en su caso" (24).

No se pueden ignorar las disposiciones procedimentales que contienen estos artículos en cuanto a término para dar contestación a la demanda, para pronunciarse las resoluciones y para combatirlas en su caso, así como la formalidad que debía revestir el procedimiento, levantándose un acta de conciliación.

Poco tiempo después, el mismo General Alvarado expidió una nueva Ley de Trabajo en donde se sustituyó al Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, por las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje para el arbitraje obligatorio, con amplias facultades para la aplicación de las leyes de trabajo, constituyéndose en un poder independiente a fin de que el trabajo y el capital resolvieran sus diferencias, buscando la solución más justa para ambos. Igualmente con facultades de vigilancia e inspección para el cumplimiento de la Ley de Trabajo.

Como puede observarse, fundamentalmente se dio gran importancia a la conciliación y era labor de las Juntas esforzarse por llevar a las partes a un acuerdo, lo que en la actualidad es también la función primordial de las Juntas.

---

(24) Ibidem. pp. 10-11.

Se establecieron también en esa nueva Ley de Trabajo, algunas disposiciones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, sobre todo para cuando los trabajadores no formaran una Unión Industrial, debiendo someter sus diferencias ante el Departamento de Trabajo que dependía de la Secretaría de Gobierno, en donde formaban una Junta de Trabajo con representantes de cada una de las partes en conflicto y del Departamento de Trabajo con funciones análogas a las de las Juntas de Conciliación, y de no llegarse a ningún arreglo se tomaría la votación de los trabajadores afectados para determinar si irían o no a la huelga. Esa votación se llevaba a cabo ante la Junta de Conciliación y siete días después los obreros podían estallar la huelga si así lo habían acordado. Si por el contrario se llegaba a un arreglo conciliatorio, se celebraba un Convenio Industrial habiendo previamente formado, los obreros afectados, una unión que estuviera registrada.

La Ley comentada sin duda alguna es un claro antecedente sobre el procedimiento en materia de huelga y que tomaron en consideración los Constituyentes de Querétaro al dar nacimiento al artículo 123 Constitucional, teniendo gran preponderancia también el Decreto de 28 de diciembre de 1915 del entonces Gobernador en el Estado de Jalisco, Manuel Aguirre Berlanga, mediante el cual fueron creadas las Juntas Municipales encargadas de resolver los conflictos laborales.

Ahora bien, como se tiene dicho, el Derecho Procesal del Trabajo nace precisamente junto con el Derecho Sustantivo en el artículo 123 de nuestra Constitución, como se desprende de la parte relativa de la exposición de motivos del proyecto de dicho artículo:

"Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por los organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema.

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste aunque estamos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria" (25); de donde surgieran las normas procesales que contiene dicho proyecto que con una sola modificación a la fracción XXI quedó como sigue:

---

(25) *Ibidem.* pp. 21-22.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" (26).

---

(26) *Ibidem.* p. 23.

Es pertinente hacer notar que desde su nacimiento el Derecho Procesal del Trabajo, ha tenido como nota distintiva del procedimiento la oralidad que emana de su propia naturaleza, es decir, porque al darse preponderancia a la conciliación como sucede hasta nuestros días, es incuestionable que no podría llevarse al cabo sino mediante la labor de convencimiento de la autoridad ante la que se plantean los conflictos, por conducto de los funcionarios respectivos.

A). Ley de 1931.

Habiendo otorgado el artículo 123 Constitucional la facultad a los Estados de la Federación para legislar en materia de trabajo, fue por ello que se promulgaron leyes locales del trabajo en casi todas las Entidades Federativas, así tenemos la del Estado de Veracruz expedida el 14 de enero de 1918 en la que ya se incluye como prestación para los trabajadores la participación en las utilidades de las empresas y su fijación mediante comisiones respectivas, igualmente para dirimir las controversias sobre trabajo se crean las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento constaba de dos etapas: una de investigación ante las Juntas Municipales en la que se ofrecían pruebas y otra de conciliación y arbitraje ante la Junta Central.

Similar a la anterior fueron las que se promulgaron en el Estado de Yucatán durante los mandatos de Felipe Carrillo Puerto y Álvaro Torres Díaz, la primera de ellas puesta en vigor a partir del 2 de octubre de 1918 que imita a la de Veracruz, adicionando únicamente la terminología y la

reglamentación de los convenios industriales y disponiendo que sólo tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. Por lo que respecta a la huelga, se establece un arbitraje previo y obligatorio que la hacía nugatoria. La segunda, de 16 de septiembre de 1926, o sea, durante la Gubernatura de Álvaro Torres Díaz que modificó a la anterior, tanto en materia sindical como de huelga.

En el Distrito y Territorios Federales en el año de 1917, mediante el Decreto del Presidente Don Venustiano Carranza, se estableció la Legislación y Proyectos Legislativos para esas circunscripciones, señalándose la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que deberían ser adoptadas en caso de paros empresariales; la Legislatura Federal de 1918 que consideraba que era más conveniente dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo, por lo que resultaron dos proyectos sobre accidentes de trabajo, destacándose en el segundo de ellos la teoría del riesgo profesional brillantemente expuesta por el Diputado Octavio M. Trigo; el Decreto del año de 1919 que reglamentó el descanso semanal, mismo año en el que en la Cámara de Diputados se discutió un proyecto de reglamentación del derecho obrero a la participación en las utilidades de las empresas, y la regulación de un sistema de cajas de ahorro; el proyecto de 1925 que sostuvo la tesis en el sentido de que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía, año en el que también se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, en la que se reguló lo referente a la huelga. Al año siguiente, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por último, en el año



de 1927 se publicó un Decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

Como es necesario que el Derecho del Trabajo se vaya adecuando a los cambios y transformaciones sociales y económicos, así ocurrió con el carácter local y federal de la Legislación del Trabajo, pues en principio fue noble y oportuna la solución de Querétaro al facultar a cada Estado para legislar sobre trabajo. como los sostiene Don Mario de la Cueva, ya que "... en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República "y resultaba" más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país" (27), pero a consecuencia de ello, la República se convirtió en un enjambre de leyes que daban a los problemas de trabajo soluciones distintas y contradictorias sobre un mismo caso, lo que implicaba la negación del principio de igualdad de derechos y beneficios. al grado de que algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más Entidades Federativas, no las podía resolver alguna de ellas, ya que sus resoluciones carecían de eficacia fuera de sus respectivas jurisdicciones.

Debido a las diversas contradicciones que en materia de trabajo se suscitaron en el país por la multitud de leyes en vigor, se dio como resultado que en el año de 1929 se reformara la Constitución, a fin de que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, y que su aplicación correspondiera a las autoridades federales y a las locales mediante

---

(27) Derecho Mexicano del Trabajo II. ed. 7a. Ed. Porrúa. México, 1981. p. 55.

una distribución de competencias, incluidas en la misma reforma, habiendo sido por ello que el 18 de agosto de 1931 como ya se tiene dicho, y después de una ardua discusión el Presidente Pascual Ortiz Rubio promulgó la Ley Federal del Trabajo, misma que en su artículo 14 transitorio, derogó las leyes y decretos expedidos con anterioridad por el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados en materia de trabajo, ley cuya vigencia abarcó un período comprendido hasta el día 30 de abril de 1970, sufriendo durante ese lapso diversas reformas y adiciones, entre las que destacan: la de 1933, en la que fue modificado el funcionamiento e integración de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; la de 30 de diciembre de 1936, que estableció en forma obligatoria el pago del séptimo día; la de 17 de octubre de 1940 en la que se suprimió la prohibición a los Sindicatos de participar en asuntos políticos; la del año de 1941 en la que se modificaron diversos preceptos relativos al derecho de huelga, y mediante Decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas hechas a la Constitución en ese mismo año, referentes al trabajo de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, introduciéndose además modificaciones que recogieron las tesis de la relación de trabajo.

Evidentemente en la Ley de 1931, están plasmados los valores reales de la clase obrera, especialmente por lo que hace a las condiciones mínimas que le otorgó, pero su mayor trascendencia la encontramos en el Sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, lo que indudablemente ha constituido una mejoría constante de los trabajadores.

Es a raíz de esa Ley en donde ya se cuenta con un instrumento reglamentario del artículo 123 Constitucional y en donde se señala el

procedimiento a seguir ante las autoridades del trabajo, tal y como puede observarse en los artículos del 440 al 685 de la propia Ley, esto es, el procedimiento ante las diversas Juntas a que se refiere el mismo Ordenamiento Legal, o sean, las Federales y Municipales de Conciliación, la Federal de Conciliación y Arbitraje y las Centrales de Conciliación y Arbitraje, procedimiento que abarca todas las etapas de los juicios, bien sean individuales o colectivos, así como la organización, facultades, competencia y funcionamiento de dichas Juntas.

#### B) Ley de 1970.

Como antes dijimos, las legislaciones en general deben irse actualizando, respondiendo a las nuevas necesidades de cada momento, por lo que la Laboral no es la excepción, habiendo sido por ello que en el año de 1970 nace la Nueva Ley Federal del Trabajo y que con la sustancial reforma de 1980, es la que actualmente está en vigor.

Esta Nueva Ley que sigue los mismos lineamientos de la de 1931, introduce algunas observaciones derivadas de la actividad procesal, con el fin de hacer más ágil el procedimiento laboral, como puede advertirse a partir del artículo 685, cuya finalidad en gran medida se ha logrado, creándose al lado del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el especial, pero lo que se considera de mayor relevancia en el contenido de la Nueva Ley, es el reconocimiento de nuevos derechos en favor de los trabajadores, dentro de los que se encuentra el derecho a la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162, y al que haremos referencia más adelante.

Desde luego que no podemos considerar perfecto el procedimiento que contiene nuestra Ley vigente, pero si de los más avanzados en la materia, sobre todo en cuanto a que se ha venido actualizando, tal y como ocurrió en el año de 1980.

### C) Las Reformas de 1980.

Con la idea de que en el procedimiento laboral se eliminen formalidades y recursos que lo hagan más lento, por no decir "chicanas legales" como vulgarmente se les conoce en el campo del litigio, y que la justicia laboral sea más pronta y expedita, por Decreto publicado el 4 de enero de 1980, se dieron a conocer las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 1o. de mayo de ese mismo año.

En estas reformas se deja ver un orden lógico en el procedimiento, pero su mayor importancia radica en señalar que sea más concentrado, reduciendo a un sólo acto la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que en la Ley anterior daba lugar a dos audiencias; impedir que las audiencias se difieran indiscriminadamente bien sea porque las partes así lo soliciten o por el archivo del expediente ante la incomparecencia de ellas a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, como lo prevenía la Ley antes de las reformas. En fin, que todas las reformas procesales de 1980, conllevan a una mayor celeridad en el procedimiento.

Además, las normas procedimentales siguen conservando los principios de:

Publicidad, que consiste en que las audiencias y demás diligencias sean presenciadas por quienes lo deseen, con excepción de los casos en que lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuidad, porque no se contempla el pago de costas judiciales ni de otra índole.

Inmediación o inmediatez, o sea, que en algunas diligencias es necesaria la comparecencia de las partes, especialmente en la etapa conciliatoria que es la función primordial de las Juntas, pues por excepción se someten al arbitraje.

Inquisitorio, ya que el juicio laboral se inicia a instancia de parte, o lo que es lo mismo, que para que se ponga en movimiento el órgano jurisdiccional respectivo, es necesario que exista solicitud de parte interesada.

Sencillez, esto es, ausencia de modelos preestablecidos que traen como consecuencia la informalidad.

Racionalidad, que se manifiesta en la posibilidad del juzgador de apreciar los hechos en conciencia, con la condición de que aplique lógica en sus razonamientos, fundando y motivando sus resoluciones que deberá pronunciar "a verdad sabida y buena fe guardada".

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo que no es perfecto pero sí perfectible, ha venido cumpliendo su cometido y pensamos que tendrá que ser de nuevo adecuado a las circunstancias derivadas del Tratado de Libre Comercio que se acaba de poner en vigor. aún cuando también consideramos que nuestro problema no es de ley o de leyes sino de la actuación de nuestros Tribunales, sobre todo, del elemento humano encargado de su aplicación, deficiencias que observamos se están combatiendo mediante diversos programas de capacitación y orientación a funcionarios públicos que les son de gran utilidad.

Estamos convencidos de que nuestro Derecho del Trabajo y sus normas adjetivas seguirán dando buenos frutos en materia de trabajo, y siendo ejemplo para otras legislaciones.

## **CAPÍTULO III**

### **EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **1. Exposición de Motivos.**

Sin lugar a dudas, al haberse introducido en la Ley Federal del Trabajo una prestación que contempla tranquilidad a los trabajadores para cuando se retiren o sean retirados de sus empleos, lo que redundará en un buen desempeño en sus labores y en la idea de estabilidad en el trabajo, fue por ello que al hacerse referencia al artículo 162 que contempla el pago de la prima de antigüedad, la exposición de motivos fue escueta, sin dar mayor justificación al implantarse ese derecho en favor de todos los trabajadores, concretándose únicamente a sostener que se recogía una práctica implantada en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, permitiéndonos transcribir lo conducente a ese respecto:

"El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso

anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social" (28).

---

(28) TRUEBA, Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. ed. 4a. Ed. Porrúa. México, 1970. pp. 583-584.



Ese criterio fue confirmado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia definida que a continuación se transcribe:

"582 PRIMA DE ANTIGÜEDAD,  
LIQUIDACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO.

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

Amparo directo 1749/74 - Mario Castruita Caldera. Septiembre 6 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2118/75 - Baldomero Carrera Delgado. Septiembre 3 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1214/75 - Gustavo Gutiérrez Cruz. Septiembre 25 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Álvarez.

Amparo directo 2051/75 - Antonio Martínez Ruelas. Octubre 17 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 7020/77 - Met Mex Peñoles, S. A.  
Septiembre 11 de 1978. Unanimidad de 4 votos.  
Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág.  
180°.

Por su parte la Comisión de la Cámara de Diputados encargada de elaborar el dictamen sobre el proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ni siquiera hizo mención al artículo 162 que contemplaba y prescribe actualmente el pago de la prima de antigüedad para los trabajadores.

Lo anterior, sin temor a equivocarnos, obedeció a que esa prestación resarce, o como diría el maestro Trueba Urbina, reivindica en alguna medida el esfuerzo de los trabajadores en el desempeño de su trabajo al servicio del patrón.

Entre los pioneros de esta prestación podemos citar a los pactos colectivos celebrados con la Comisión Federal de Electricidad, con Petróleos Mexicanos y con la Industria Textil, entre otros.

## **2. Redacción del Artículo 162.**

Para ubicarnos dentro de este precepto, es necesaria su transcripción en los términos en que aparece en nuestra Ley Federal del Trabajo, y que son los mismos como fue concebido desde su nacimiento. y que a la letra dice:

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

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se

pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

Consideramos que la redacción de este artículo que sin duda alguna fue inspirada en la buena fe de sus autores al plasmar en una disposición legal de esta naturaleza un derecho de elemental justicia para la clase trabajadora, permitiéndole con ello una mayor tranquilidad tanto durante la prestación de servicios, como para cuando deje de laborar, lo que conlleva a un mejor desempeño en su trabajo y a un mayor rendimiento que trae como consecuencia el progreso del país. En lo personal, esa tranquilidad que le proporciona el hecho de contar con una prestación adicional para cuando deje de prestar sus servicios por cualquier causa, esto es, con su prima de antigüedad, se refleja en la economía de su hogar y en sus relaciones familiares, ya que aún en mínima expresión, se mitiga la zozobra que causa pensar que en un momento dado pueda alguna persona quedarse sin trabajo, al contar con ese respaldo económico.

Ahora bien, pensamos que ese espíritu proteccionista de la clase trabajadora que contiene el artículo 162 de la Ley Laboral, perdió en gran medida su esencia al permitirse la redacción de las fracciones II y III de esa disposición en la forma en que aparecen, pues no existe ninguna justificación de hecho ni de derecho para la diferenciación en su pago, ni para la reducción del salario que debe tomarse como base para su cuantificación, habiendo sido por ello nuestra preocupación a ese respecto,

asi como el motivo por el cual nos inclinamos a la realización de este trabajo.

Es pertinente hacer notar que con la redacción del artículo 5o. transitorio que se refiere a la forma del pago de la prima de antigüedad, también se desvirtuó el espíritu proteccionista que contiene el precepto a que se viene haciendo mérito, creándose durante los primeros tres años de vigencia de la Nueva Ley Federal del Trabajo, un gran descontento por parte de los trabajadores que tenían antigüedades considerables al servicio de sus patronos, asi como múltiples interpretaciones a las fracciones I, II, III y IV del citado artículo 5o. transitorio de la Ley, problemas que ya desaparecieron por el transcurso del tiempo -los primeros tres años de su vigencia-, quedando todavía pendientes los que resultan de la interpretación de la fracción V del artículo al que se viene haciendo referencia.

### **3. Análisis del Artículo 162.**

En el apartado anterior ya esbozamos que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, contiene el derecho a una prestación justa para los trabajadores, o como diría el maestro Alberto Trueba Urbina, contiene una prestación reivindicatoria de los derechos de los trabajadores, pero que sin embargo de sus propios términos y de los del artículo 5o. transitorio que condiciona su pago, en gran medida se desvirtúa la justa esencia de la causa que dio origen al pago de la prima de antigüedad, por lo que en este apartado trataremos de abundar al respecto.

Señala el artículo en comento que "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes ...", prestación que como tenemos dicho es de elemental justicia, pues aún cuando se pague a los trabajadores un salario por los servicios prestados, es indudable que muchos, si no es que la mayoría, dejan gran parte de su vida al servicio del patrón y éste, sigue aprovechándose de ese esfuerzo que puso en su beneficio el trabajador, siendo por ello justo que aún cuando sea en mínima parte se le retribuya algo, sólo que desde el inicio de la redacción de la disposición legal que prescribe el pago de la prima de antigüedad, se comienza a condicionar, al señalarse que el derecho al pago de esa prestación es para los trabajadores de "planta", siendo del conocimiento público y más todavía de los que hemos incursionado en el ejercicio del Derecho del Trabajo ante las autoridades respectivas, que muchos trabajadores pasan años, muchos años, como trabajadores "transitorios", tal y como ha ocurrido en Petróleos Mexicanos y que de acuerdo con la Ley, esos trabajadores por no ser de planta, no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, o los llamados "supernumerarios" al servicio de las dependencias gubernamentales. Pensamos que el derecho al pago de la prima de antigüedad, debe ser para todos los trabajadores, bien sean de planta o no, criterio que compartimos con el maestro José Dávalos, quien sostiene:

"Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluiría que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el derecho

del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio" (29), ya que ni en la iniciativa presidencial, ni en la exposición de motivos, se hace mención alguna a la causa por la que se hizo la distinción entre trabajadores de planta y quienes no lo sean para tener derecho al pago de la prima de antigüedad prevista en la Ley, y lo que es más, la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo se concreta a sostener a ese respecto que es necesario el carácter de planta de un trabajador para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, sin razonar ni motivar su resolución, limitándose únicamente a afirmar que si el demandante del pago de la prima de antigüedad no es de planta, no se demostró uno de los extremos constitutivos de la acción, como puede verse en la tesis 589, relacionada con el fallo de la Cuarta Sala de nuestro más alto Tribunal del país, en el juicio de Amparo número 1600/79, y precedentes citados del tenor siguiente:

**"589 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.**

Es requisito de la acción del pago de 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 que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Amparo directo 1600/79 - Industrias Conasupo, S. A de C. V. 19 de septiembre de 1979. 5 votos.  
Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

---

(29) Derecho del Trabajo I. ed. 4a. Ed. Porrúa. México, 1992. p. 242.

PRECEDENTES 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 127-132, Quinta Parte, Pág.  
53.

Tesis que han sentado precedente:

Amparo directo 2849/77 - Noemina Valdés Ávila.  
8 de febrero de 1977. 5 votos. Ponente: María  
Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral  
109-114, Quinta Parte, Pág. 41.

Amparo directo 2068/76 - Ferrocarriles Nacionales  
de México. 18 de abril de 1977. 5 votos. Ponente:  
María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral  
127-132, Quinta Parte, Pág. 86".

En cuanto hace a la fracción 1 del artículo a que se viene haciendo mérito que señala el número de días que deberá cubrirse a los trabajadores por concepto de prima de antigüedad, nuestro comentario es en el sentido de que debería aumentarse el número de días por año, siguiendo la práctica de las convenciones colectivas de donde se derivó este derecho, ya que como en el caso del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se establece, además de los doce días de salario por año correspondientes a la prima de antigüedad, el pago de veinte días por año, igualmente por su antigüedad al servicio de la empresa, tal y como puede verse en la cláusula 25 del Contrato Colectivo vigente hace ocho años, único



que pudimos allegarnos pero que nos sirve a guisa de ejemplo, siendo su texto el siguiente:

**"CLÁUSULA 25.** Todo trabajador tiene derecho, por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia, compensándosele la antigüedad para los efectos de la cláusula 15 de este contrato, en los términos siguientes:

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

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

En caso de que la liquidación total no se efectúe dentro del plazo de 10 días a que se refiere el párrafo primero, el patrón liquidará salarios integros hasta el día en que la ponga a su disposición, sin que ello pueda exceder de 30 -

treinta- días. Si vencido este último plazo dicha liquidación no se pone a disposición del interesado, cubrirá además un 10% -diez por ciento- mensual sobre el importe de la misma.

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

Otro ejemplo lo podemos advertir en la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y sus Asociadas (en liquidación) con el Sindicato Mexicano de Electricistas, al establecer en su parte conducente que:

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

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

I ... a).- Monto de la Compensación.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios.

Además de la cantidad anterior, a aquellos trabajadores que tengan más de 15 años de servicios, las Compañías cubrirán 14 días de salario de nómina por cada año de servicios".

Lo pactado en esa cláusula nos revela que en los Contratos Colectivos se pugna por la mejora de los trabajadores al aumentarse el número de días que por año deben cubrirseles por concepto de antigüedad sin tope salarial.

Por lo que respecta a la fracción II del artículo que venimos analizando, como se ha dicho, su contenido representa una de nuestras objeciones al mismo, ya que de ninguna manera justificamos que se tase el monto del salario que deberá servir de base para el pago de la prima de antigüedad al doble del salario mínimo, como acontece con la remisión de esta fracción a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen: "Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos

respectivos", lo que asimismo, consideramos en contra del artículo 84 de la propia Ley que establece: "Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". reservándonos ampliar estos comentarios en su oportunidad.

La fracción III del mismo artículo 162 de nuestra Ley Laboral, constituye igualmente otro de nuestros desacuerdos con su texto, ya que en ninguna forma estamos conformes en que para el pago de la prima de antigüedad se condicione a que el trabajador haya "cumplido quince años de servicios por lo menos", como si la calidad de su trabajo se rigiera por más o menos años de servicios, y lo que es peor, el contenido de esta fracción en estos términos, frena la posibilidad del trabajador de mejorar o aspirar a superarse, pues ya cuando tiene una determinada antigüedad al servicio de un patrón y se le presenta la oportunidad de un mejor empleo, generalmente no lo acepta porque el primer escollo que tiene, es el de tomar en consideración que "pierde su antigüedad" con el patrón para el que está prestando sus servicios, lo que trae implícito también obligarlo a seguir trabajando para el patrón con quien lo ha venido haciendo durante un tiempo considerable, lo que es atentatorio al artículo 5o. Constitucional que prescribe que a nadie se le puede obligar a trabajar en contra de su voluntad.

Pero lo más desacertado de esta fracción es la diferenciación injusta a más no poder para su pago, y que se encuentra contenida en la segunda parte de su texto, al que en forma un poco más amplia haremos mención más adelante, concretándonos únicamente en estos momentos a

apuntar, o más bien a preguntarnos, cuál es la razón para que un trabajador que no da causa para que se le despida o rescinda su contrato individual de trabajo, necesite esperar quince años como mínimo para que tenga derecho al pago de su prima de antigüedad, y al que si incurre en alguna causal de las que señala la Ley para rescindirle su contrato de trabajo, se le premie y se le pague su prima de antigüedad, independientemente de la antigüedad generada, es decir, sin el requisito de los quince años. Ello lo consideramos absolutamente injusto.

La fracción IV del artículo en cuestión pensamos que no amerita mayor análisis, ya que sólo prevé la posible deserción masiva de trabajadores, pero reviste gran importancia, tomándose en consideración que en dicha fracción está previsto precisamente el hecho de que en un momento dado, un grupo considerable de trabajadores opten por retirarse voluntariamente de su trabajo, circunstancia que hecha por tierra la endeble argumentación que contiene la exposición de motivos para justificar que se les sujete a un término de por lo menos quince años de servicios, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario, a fin de evitar la deserción masiva en el empleo.

Siendo así, es por lo que sostenemos que el pago de la mencionada prestación no debe estar sujeto al término que se señala en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pues lejos de que se incremente la deserción masiva de los trabajadores con el derecho al pago de la prima de antigüedad en cualquier tiempo, se garantiza su permanencia en el trabajo, a sabiendas de que en el momento que deseen retirarse, el patrón les cubrirá la prima de antigüedad respectiva.

En relación a las fracciones V y VI, creemos que responden al espíritu y motivos que dieron origen a la disposición legal que consagra el pago de la prima de antigüedad, pues por lo que hace a la V que establece que en caso de muerte del trabajador se pagará independientemente de la antigüedad que sea, ello al fin es un retiro, por lo que no entendemos el por qué no aplicar el mismo principio para los casos de retiro en general sin importar la causa. Respetable el hecho de que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores o sus beneficiarios, "independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda", principio que si sigue la práctica de los pactos colectivos de donde se derivó esta prestación.

## CAPÍTULO IV

### PRIMA DE ANTIGÜEDAD

#### 1. Génesis de la Prima de Antigüedad.

Como antes vimos, la prima de antigüedad es uno de los nuevos derechos que a favor de los trabajadores reconoció la Ley Federal del Trabajo de 1970, recogiendo no sólo la práctica de diversos Contratos Colectivos de Trabajo como se dijo en la exposición de motivos, sino un principio de elemental justicia que implica la posibilidad de hacer más llevadera la existencia en el momento, como debiera ser, de que por cualquier causa y en cualquier tiempo se termine la relación laboral, pues ello fue el espíritu de la iniciativa presidencial en donde se propuso la creación del derecho al pago de la prima de antigüedad, con la posibilidad de mejorarla con el transcurso del tiempo y el progreso en las empresas o en la industria, cuyo texto en su parte conducente es como sigue:

"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 período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían 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 puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

"El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA



trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios" (30).

La iniciativa presidencial nos deja ver que la intención es la de que la Ley no sólo se preocupe por la protección del hombre que trabaja, sino también de aquél que por cualquier causa y dijéramos nosotros, en cualquier momento, deja de estar ligado a una relación laboral.

Esa práctica parte de la base de que algunas organizaciones sindicales cumplen con su objetivo, o sea, la obligación que les impone el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, al constituirse, en cuanto a la asociación de trabajadores se refiere, "... para el estudio, mejoramiento y defensa de ..." sus intereses, así como del espíritu y contenido social del artículo 123 Constitucional en cuanto a que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil ..." y a su justa retribución como lo señala el artículo 5o. de nuestra Constitución, o como lo afirma el maestro Trueba Urbina, "... la idea de antigüedad en el artículo 123 no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo. ... asimismo la antigüedad en su concepción laboral es una garantía social mínima de carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre, desde la Colonia y que aún subsiste hasta nuestros días. La prima de antigüedad, consiguientemente, substraer al trabajador de la alienación, recuperando insignificante parte de la plusvalía, con el importe

---

(30) RAMÍREZ, Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. ed. 3a. Ed. Pac, Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1980. pp. 32-34.

de la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios prestados" (31).

De tal manera que al haberse contemplado en la Ley el pago de la prima de antigüedad, sólo se continuó con el espíritu proteccionista de los derechos de los trabajadores que contiene el artículo 123 de nuestra Constitución, y con la pretensión de los Constituyentes de Querétaro cuando fue discutido este precepto, en el sentido de lograr algún día un mayor bienestar de los trabajadores que es la esencia y finalidad del Derecho del Trabajo, tal y como lo sostuvo Don Heriberto Jara en su intervención en el debate respectivo cuando dijo: "... la miseria es la peor de las tiranías, y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos y para esto es necesario dictar Leyes eficaces ..." (32).

En atención a lo anterior, podemos considerar que el conjunto de hechos que dieron origen al establecimiento de la prima de antigüedad, lo son las condiciones en las que viven los trabajadores en nuestro país, especialmente, las que infunden el temor por la subsistencia una vez que concluye la relación laboral, ya que no es fácil conseguir un nuevo empleo, y menos estando incapacitado o en una edad avanzada, pues aún cuando se cuenta con prestaciones derivadas de la seguridad social que prescriben nuestras leyes, lo cierto es que las pensiones son tan reducidas que no son suficientes para el sostenimiento del hogar, y eso suponiendo que se tenga derecho a

---

(31) Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1970. p. 315.

(32) SÁNCHEZ, Alvarado Alfredo. Ob. cit. p. 101.

ellas, por lo que la prima de antigüedad, aún cuando sea en mínima expresión, genera tranquilidad como lo tenemos apuntado.

## **2. Infundada Diferenciación para su Pago.**

Anteriormente anotamos que en ninguna forma estamos de acuerdo y menos conformes con la injusta e infundada diferencia que contiene el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para el pago de la prima de antigüedad, ya que consideramos que no existe razón alguna para limitar el pago de esa prestación a los trabajadores de planta, pues un gran número de ellos permanecen como transitorios o eventuales muchos años, desempeñando puestos similares o de la misma categoría que los de planta y no por el hecho de ser transitorios o eventuales, lo hagan en forma distinta que aquéllos, es decir, que los de planta, sino por el contrario puede ser que hasta mayor esfuerzo pongan en el desempeño de las labores encomendadas, esperanzados de que algún día se les considere o contrate con el carácter de planta y luego entonces, por qué no tener derecho al pago de la prima de antigüedad cuando concluya la relación laboral, como sostenemos y seguimos sosteniendo, por cualquier causa y en cualquier tiempo.

Igualmente, no se justifica lo dispuesto en la fracción III de esa disposición que en otro lugar transcribimos, y menos el contenido de la última parte del artículo 5o. transitorio que dice "... Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les correspondan por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley", pues en la exposición de motivos no se hace

un razonamiento consistente para sostener que el trabajador que se separe voluntariamente necesite haber laborado por lo menos quince años para su patrón, ya que la única razón que se da para ello, es la de evitar la deserción de los trabajadores, siendo por el contrario que sin estar sujeto a término alguno, el pago de la prima de antigüedad, como anteriormente apuntamos, garantiza su permanencia y tranquilidad; por su parte, ni en el dictamen de la Cámara de Diputados, ni en la jurisprudencia de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación en su momento, ni en la de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo actualmente, ni por parte de los estudiosos del Derecho del Trabajo, se ha esclarecido cuál fue el motivo y fundamento por el que se consideró que para tener derecho a la prima de antigüedad en caso de retiro voluntario, es necesaria una antigüedad de quince años de servicios y que si no se computa ese término, es improcedente su reclamación, y por el contrario en caso de separación justificada o en el de los que sean separados con justificación o sin ella, se les cubra su prima de antigüedad, independientemente del tiempo que hayan estado al servicio del patrón, circunstancia que también se da en los casos de remisión de la Ley para el pago de esta prestación, tal y como ocurre en tratándose de incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador a que refieren los artículos 53 fracción IV y 54; en el caso de que los buques se pierden por apresamiento o siniestro si no existe convenio con el patrón como lo previene la fracción V del artículo 209; también en los casos señalados en las fracciones I, II, III y V del artículo 434 que se refieren a los motivos por los que el pacto colectivo termina y que pueden ser, por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, así como su incapacidad física o mental y su muerte que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de la relación de trabajo; asimismo, si se termina la relación colectiva por incosteabilidad notoria y

manifiesta de la explotación, o por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y los casos de concurso o quiebra que sean legalmente declarados trayendo como consecuencia el cierre definitivo de la empresa o la reducción de sus trabajos, igualmente en forma definitiva.

La misma circunstancia se presenta por la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal como lo dispone el artículo 439.

Como podemos observar, en estas remisiones no se contempla el requisito de por lo menos quince años de servicios, para el pago de la prima de antigüedad de los trabajadores que se encuentren dentro de esos supuestos, lo que nos coloca en la misma incógnita del por qué en los casos de retiro voluntario si se requiere una antigüedad mínima de quince años de servicios, sin que por nuestra parte encontremos justificación alguna.

A este respecto ni la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, como tenemos dicho, han esclarecido ni justificado tal diferenciación para el pago de la prima de antigüedad, ya que sólo se han concretado como los estudiosos del Derecho Laboral, a señalar que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para el caso de retiro voluntario de los trabajadores es necesaria una antigüedad de por lo menos quince años de servicios, y que para los demás casos que contempla la Ley en cita no es necesario ese requisito, pero nunca como hemos venido diciendo, el por qué de ello, aún cuando la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, medita que la Ley establece por lo menos quince años de servicios para tener derecho al pago de la prima de

antigüedad, concretándose únicamente a señalar que ya la Ley dice cómo debe pagarse la prima, o lo que es lo mismo, no nos dice nada en sus múltiples tesis y jurisprudencias contradictorias, ya que lo que a nosotros nos interesa no es saber lo que dice el artículo 162 de la Ley, sino por qué el requisito de quince años para el retiro voluntario y no para los demás casos que señala incluyéndose los de las remisiones, como se puede ver en la aclaración jurisprudencial del texto siguiente:

"559 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA.

Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75 y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada. Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada

debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la Ley de la Materia, dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos ..." Esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad, no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deban ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Amparo directo 6473/78 - Comisión de Fomento Minero. Febrero 12 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 677/79 - Rodolfo Sánchez Castán. Abril 4 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 6043/78 - Comisión de Fomento Minero. Junio 18 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 685/79 - Constantino Hernández Raymundo. Junio 6 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1110/79 - Comisión de Fomento Minero. Junio 20 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte, Pág. 171".

Lo mismo puede apreciarse en otras jurisprudencias establecidas por esos Tribunales, así como en diversas tesis de los mismos, de las que a continuación transcribimos algunas de las más sobresalientes:

"575 PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO 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 derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Amparo directo 2975/79 - Banca Confía del Sur, S. A. Marzo 12 de 1980. 5 votos. Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 6808/78 - Jorge Bocanegra Gutiérrez. Octubre 31 de 1979. Unanimidad de 4



votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2070/79 - Francisco Enciso Rodríguez. Agosto 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 734/79 - José Martínez Bautista. Agosto 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 5776/77 - Bruno Barraza Núñez y otros. Enero 16 de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. David Franco Rodríguez.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág. 178".

"596 PRIMA DE ANTIGÜEDAD. RÉGIMEN JURÍDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA.

La prima de antigüedad, tratándose de separación voluntaria, se encuentra regulada jurídicamente tanto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como por su artículo 5o. transitorio, únicamente en sus fracciones I a IV. Pero no por su fracción V, que sólo rige cuando dicha prestación se motive: a).- Por despido, o b).- Por rescisión imputable al patrón. Esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria, decidida por el trabajador sin mediar causal alguna.

Amparo directo 1061/81 - Carlos Santibáñez Salcedo. 17 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

PRECEDENTES 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 145 - 150, Quinta Parte, Pág.  
45".

"564 PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE  
DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE  
SERVICIOS COMPUTABLE.

Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5 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. Febrero 11 de 1980. 5 votos. Ponente: Mtro. Moisés Calleja García.

Amparo directo 6837/79 - Industrial Minera de México, S. A. Planta San Luis. Septiembre 5 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 2068/79 - Instituto Mexicano del Seguro Social. Agosto 27 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 358/79 - Almacenes Nacionales de Depósito, S. A. Abril 18 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 6556/77 - Juan Mercado Jaramillo.  
Noviembre 27 de 1978. 5 votos. Ponente: Mtro.  
David Franco Rodríguez.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág.  
174".

"574 PRIMA DE ANTIGÜEDAD 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 servicio para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de un 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 legal 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 1230/81 - Instituto Mexicano del Seguro Social. Julio 13 de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. David Franco Rodríguez.

Amparo directo 7360/79 - Banco B.C.H. Institución de Banca Múltiple, antes Banco del Ahorro Nacional, S. A. Noviembre 3 de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1709/80 - Luis Carranza Martínez.  
Septiembre 8 de 1980. 5 votos. Ponente: Mtro.  
Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 6505/79 - Industrial de Abastos.  
Julio 3 de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente:  
Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 6837/78 - Industrial Minera de  
México, S. A. Planta San Luis. Septiembre 5 de  
1979. 5 votos. Ponente: Mtro. Alfonso López  
Aparicio.

Amparo directo 3924/79 - Industrial Minera de  
México, S. A. Planta Nueva Rosita. Noviembre 7  
de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro.  
Juan Moisés Calleja García.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág.  
177".

La jurisprudencia transcrita corrobora ampliamente lo que hemos venido sosteniendo, en el sentido de que no existe justificación de ninguna naturaleza para la diferenciación en el pago de la prima de antigüedad y que por tanto debe pagarse al término de la relación laboral simplemente.

A este respecto, tenemos conocimiento de un caso concreto tramitado ante la Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, bajo el número 1069/90, seguido por Martínez Díaz Eduarda vs Salomón Charúa Lladani, mismo en que la actora, entre otras prestaciones, reclamó el pago de su prima de antigüedad, ya que

computó al servicio de su patrón una antigüedad de catorce años, cuatro meses y diecisiete días.

Por su parte el demandado se excepcionó respecto de esa reclamación manifestando que:

"c).- Es también improcedente la reclamación de prima de antigüedad que contiene la demanda, toda vez que la actora no se encuentra dentro de los supuestos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para la procedencia del pago de esta prestación, especialmente, porque no computó a mi servicio por lo menos quince años, tal y como lo previene la fracción III del numeral citado, y siendo así, al renunciar voluntariamente a su trabajo no tuvo derecho al pago de dicha prestación, no obstante ello, dos días después de que renunció a su trabajo, le entregué la suma de tres millones de pesos como saldo de cualesquier prestación que se le pudiere adeudar, suscribiendo de su puño y letra el correspondiente recibo, tal y como se demostrará en su oportunidad.

"7.- Este hecho es falso y se niega. Como se ha venido diciendo, a la actora jamás se le despidió de su trabajo sino fue ella quien voluntariamente renunció al mismo por escrito de diez de julio anterior, y siendo así, son improcedentes las reclamaciones que se hacen derivar de un supuesto despido que nunca existió. Por otra parte, no se le adeuda cantidad alguna por ningún concepto, tal y como lo manifestó en su escrito de renuncia, y menos por concepto de prima de antigüedad, pues como ella misma confiesa en su demanda, no computaba una antigüedad de por lo menos quince años a mi servicio cuando voluntariamente renunció a su

trabajo, pero no obstante ello, recibió como compensación por los servicios prestados, la suma de tres millones de pesos, tal y como consta en el recibo de 12 de julio anterior que ella misma suscribió".

La Junta del conocimiento, aún cuando no fundó ni motivó expresamente su resolución en cuanto a la reclamación de prima de antigüedad, condenó a su pago diciendo:

"CUARTO.- Toda vez que de autos no aparece que el demandado haya pagado a la C. Eduarda Martínez Díaz la prestación relativa a prima de antigüedad, se condena a Salomón Charúa Lladani a que haga pago a la reclamante de la prestación invocada, tomándose en consideración que generó una antigüedad del 7 de marzo de 1976 al 24 de julio de 1990, cuantificándose en dicho lapso 14 años, 4 meses, 17 días, que de acuerdo a los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho a 172.56 días que multiplicados por el doble del salario mínimo aplicado en el mes de junio de 1990 en el D. F., que es \$20,160.00 arroja la cantidad de \$3'478,809.6".

Esa condena lleva implícitos los principios de equidad y de justicia al señalar con precisión la antigüedad computada por la demandante, y aún cuando el patrón demostró que le había entregado una cantidad después de haber renunciado voluntariamente a su trabajo, no se indicó que hubiese sido por pago de prima de antigüedad, expresando solamente que aún sin obligación había hecho tal pago, lo que implicó una liberalidad de su parte, pero insistimos en que la resolución de la Junta aún sin decirlo, aplica un principio de justicia al tomar en consideración que era procedente el pago

de la prima de antigüedad reclamada, ya que a la actora sólo le faltaban algunos días para computar una antigüedad de quince años de servicio, circunstancia que no tomó en cuenta el Colegiado al resolver el amparo promovido por el demandado como veremos a continuación.

Efectivamente, el señor Salomón Charúa Lladani demandó el amparo y protección de la Justicia Federal, en contra de la parte del laudo que le condenó al pago de la prima de antigüedad en favor de la demandante del juicio laboral que se viene mencionando, tal y como consta al señalar como acto reclamado:

"El laudo de 10 de diciembre de 1991, pronunciado en el juicio laboral número 1069/90, formado con motivo de la demanda interpuesta en mi contra por la señora Eduarda Martínez Díaz, esto es, en contra del suscrito Salomón Charúa Lladani, única y exclusivamente por lo que hace al considerando CUARTO y parte final del resolutivo SEGUNDO, ya que sin fundamento legal alguno y con franca violación a lo establecido por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se me condena al pago de la prima de antigüedad a favor de la trabajadora demandante, lo que es totalmente incongruente con los demás considerandos del laudo mencionado, así como con las constancias de los autos del expediente laboral respectivo, en donde quedó plenamente demostrado que la trabajadora demandante renunció voluntariamente a su trabajo, y siendo así, no tenía derecho al pago de la prima de antigüedad, tal y como se verá en los conceptos de violación que más adelante se harán valer", y como concepto único de violación el que a continuación se transcribe: "Pues bien, como tengo dicho, la parte del laudo que combato y en donde se me condena al pago de la prima de

antigüedad para la señora Eduarda Martínez Díaz, es violatoria de las garantías individuales que en mi favor consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que nadie puede ser privado de sus posesiones y derechos sino mediante juicio en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a leyes expedidas con anterioridad.

"En el caso, la Junta responsable al señalar en el considerando CUARTO del laudo de 10 de diciembre de 1991, que:

"Toda vez que de autos no aparece que el demandado haya pagado a la C. Eduarda Martínez Díaz la prestación relativa a la prima de antigüedad, se condena a Salomón Charúa Lladani a que se haga pago a la reclamante de la prestación invocada, tomándose en consideración que generó una antigüedad del 7 de marzo de 1976 al 24 de julio de 1990, cuantificándose en dicho lapso 14 años, 4 meses, 17 días, que de acuerdo con los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, tiene derecho a 172.56 días que multiplicados por el doble del salario mínimo aplicado en el mes de junio de 1990 en el D. F., que es de \$20,160.00, arroja la cantidad de \$3,478,809.6", es indudable que no se ajusta a lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que dice "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 ...", circunstancia que no se da en el caso, como se desprende de la transcripción anterior, y siendo así, es indudable que se me condena a pagar algo a lo que no estoy obligado legalmente, siendo ello suficiente para que se me conceda la protección de la Justicia Federal, a fin



de que la responsable dicte un nuevo laudo en el que, subsistiendo la absolución de prestaciones que se hicieron derivar de un supuesto despido injustificado y de otras prestaciones que no se le adeudaban a la demandante del juicio laboral, también se me absuelva del pago de la prima de antigüedad a que indebidamente fui condenado.

"Por otra parte, también se hace notar a ese H. Tribunal la incongruencia del considerando CUARTO que se combate, con los demás que contiene el laudo de 10 de diciembre de 1991, ya que su reclamación de prima de antigüedad la fundó la demandante del juicio laboral, en un supuesto despido injustificado, circunstancia que no acreditó, y sí por el contrario, el suscrito demostró que la señora Martínez Díaz, renunció voluntariamente a su trabajo, y lo que es más, que cuando renunció, no computaba una antigüedad de por lo menos quince años de servicios para mí. Asimismo, quedó probado que después de que renunció, le entregué la suma de tres millones de pesos, sin tener obligación alguna a ello, sólo que así lo acordamos de común acuerdo, tal y como lo manifestó con su puño y letra el día que recibió el dinero, esto es, el doce de julio de 1991, manifestando además: "no se me adeuda ninguna cantidad ya que fui liquidada de común acuerdo". Lo anterior, revela una vez más, lo infundado de la condena decretada en mí contra, y es una razón más para que se me conceda la protección de la Justicia Federal en los términos que la solicito, esto es, para que también se me absuelva del pago de prima de antigüedad a que indebidamente fui condenado en la parte del laudo que combato.

"En conclusión, en el juicio laboral de donde emana este de garantías, quedó plenamente demostrado que la señora Eduarda Martínez

Díaz, renunció voluntariamente a su trabajo, y siendo así, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, era necesario que en la fecha de la renuncia, computara una antigüedad de por lo menos quince años de servicio, y al no darse ese evento, es improcedente e infundada la condena que se me hizo en la parte del laudo que combato, y así las cosas, procede y así lo solicito que se me conceda la protección de la Justicia Federal que demando".

Esa demanda de garantías se radicó ante el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, bajo el número DT - 4055/92 (406), habiéndose fallado el 12 de mayo de 1992, concediéndose el amparo y protección de la Justicia de la Unión al quejoso como consta en su resolutive único, fundado en el considerando V de la resolución, que a la letra dice:

"V.- El quejoso substancialmente alega que la responsable incongruentemente lo condenó al pago de la prima de antigüedad, siendo que la hoy tercera perjudicada no computó a su lado como mínimo quince años de servicios, de manera que como puede notarse, la Junta no atendió lo que estipula el numeral 162 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, pues aún cuando aquella adujo despido, lo cierto es que se logró acreditar fehacientemente que ella se retiró voluntariamente.

Lo anterior, por ahora, resulta fundado, ya que en efecto para que pudiera ser acreedora la activa, a tal prestación, debía servir cuando menos quince años, y como se desprende tanto de lo expresamente confesado por aquella en su escrito de reclamación (fojas 2), de que inició el siete de marzo de mil novecientos setenta y seis, al

veinticuatro de julio de mil novecientos noventa, como lo respondido por el patrón (fojas 12 azul), es claro que sólo se integran, como lo puntualizó la Junta, catorce años, cuatro meses, diecisiete días, y el precepto citado establece: "162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: ... III.- ... 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 ..." Y en la especie, en el presente aparece demostrado con la renuncia que obra a fojas 25 ahora, antes 30 de autos, y aunque la objetó por cuanto contenido y firma, existen los dictámenes periciales (fojas 43 a 45 de la actora, 46 a 48, parte demandada y 51 a 54 tercero en discordia) de las dos últimas, que si era de su puño y letra el documento referido, por lo que es obvio que con ese medio evidenciatario, se colige por ahora que se probó que dimitió de manera voluntaria, por lo que en esas condiciones es improcedente penar al pago de la mencionada exigencia.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 1416, página 2274, Segunda Parte del Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del tenor siguiente: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, 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 derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario."

En consecuencia, al haber quedado probada la violación aducida, procede concederle al quejoso el

amparo y protección de la Justicia Federal solicitados, para el efecto de que la Junta, por ahora, deje insubsistente el laudo impugnado y dicte otro en el que lo absuelva del pago aludido, sin perjuicio de mantener lo demás decidido".

Ante los términos de la ejecutoria del Quinto Colegiado, no le quedó más remedio a la Junta responsable que darle cumplimiento y dictar un nuevo laudo el 8 de septiembre del mismo año de 1992 absolviendo al demandado, cuyo considerando III nos permitimos transcribir: "III.- Ahora bien de la ejecutoria en comento, señala que la trabajadora para ser acreedora a la prestación de prima de antigüedad, debía servir cuando menos quince años y como se desprende tanto de lo expresamente confesado por aquélla en su escrito de reclamación (fojas 2), de que inició el 7 de marzo de 1976 al 24 de julio de 1990, como lo respondió por el patrón (fojas 12 azul) es claro que sólo se integran, como lo puntualizó la Junta catorce años, cuatro meses, diecisiete días, y el precepto citado establece: "162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: ... III.- ... 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 ..." Y en la especie, aparece demostrado con la renuncia que obra a fojas 25 ahora, antes de autos, y aunque la objetó por cuanto contenido y firma, existen los dictámenes periciales (fojas 43 a 45 de la actora, 46 a 48 parte demandada y 51 a 54 tercero en discordia) de las dos últimas que si era de puño y letra el documento referido, por lo que es obvio que con ese medio evidenciatario, se colige por ahora que se probó que dimitió de manera volutiva, por lo que en esas condiciones es improcedente penar al pago de la

mencionada exigencia, por lo tanto, se absuelve al demandado Salomón Charúa Lladani del pago de la prima de antigüedad reclamada por la actora Eduarda Martínez Díaz en su escrito de demanda, por lo antes expuesto y fundado, en términos de los artículos 840 a 843 de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se".

A simple vista, el caso que venimos comentando no tiene mayor relevancia y sólo se trata de un fallo más del Colegiado aplicando la jurisprudencia establecida, en el sentido de que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de retiro voluntario, es necesaria una antigüedad de por lo menos quince años de servicios prestados, y que tomándose en cuenta que la señora Martínez Díaz sólo computó catorce años, cuatro meses y diecisiete días al servicio del señor Salomón Charúa Lladani, así como que se retiró voluntariamente de su trabajo, no tuvo derecho al pago de su prima de antigüedad.

Ello resultaría así, si la jurisprudencia fuera eterna y que por lo tanto jamás se pudiera variar, pero por fortuna no es así y creemos que en este caso existieron elementos de hecho, de justicia y de equidad para que el Colegiado en cuestión hubiese tomado en consideración esos principios de elemental justicia, así como lo dispuesto por los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, y apoyando el criterio de la Junta señalada como responsable, quien con toda intención cuantificó la antigüedad de la señora Martínez Díaz, la que ya había generado al servicio de su patrón catorce años, cuatro meses y diecisiete días, hubiese negado el amparo al quejoso, fundándose en los mencionados principios de equidad y de justicia,

confirmando el laudo pronunciado por la Junta responsable, en el que se condenó al demandado al pago de la prima de antigüedad, ya que sólo le faltaban unos cuantos meses para tener derecho a ella, desde luego, sin estar conformes con la absurda diferenciación que para el pago de la prima de antigüedad contiene la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y acabando con la práctica cotidiana de los patrones de "separar" a los trabajadores cuando están a punto de cumplir quince años de servicios, obligándolos a demostrar ante las Juntas que efectivamente fueron despedidos para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, lo que generalmente no prueban, o en su defecto, el Colegiado en su carácter de autoridad, ya es tiempo de que hubiese mandado una iniciativa de Ley proponiendo la reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo previene el 61 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, "Toda petición de particulares, corporaciones o autoridades que no tengan derecho de iniciativa, se mandará pasar directamente por el ciudadano Presidente de la Cámara a la Comisión que corresponda, según la naturaleza del asunto de que se trate. Las Comisiones dictaminarán si son de tomarse o no, en consideración estas peticiones" (33).

Ahora bien, en la ejecutoria transcrita pronunciada por el Quinto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo del Distrito Federal, se deja ver un término que nos llena de esperanzas, mismo que el Colegiado emplea dos veces en el cuerpo de la ejecutoria. En

---

(33) SOTO, Pérez Ricardo. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. ed. 18a. Ed. Esfinge. México, 1990. p. 26.

primer lugar lo hace en la parte final del segundo párrafo del considerando V cuando dice: " ... por lo que es obvio que con ese medio evidenciario, se colige por ahora que se probó que dimitió de manera volutiva ...", y posteriormente, en el tercer párrafo de ese mismo considerando al establecer: "... procede concederle al quejoso el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados, para el efecto de que la Junta, por ahora, deje ...".

Esas esperanzas las abrigamos ante la insistencia del Colegiado en el uso de la expresión "por ahora". Será posible que ya se esté pensando en modificar el criterio jurisprudencial que ratifica lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario, sea necesaria una permanencia en el empleo de por lo menos quince años de servicios y que de no darse tal presupuesto se carece del derecho a esa prestación, tal y como ocurrió en el caso de la señora Eduarda Martínez Díaz. Si ello fuere así, no dudamos que lo que está en mente de los Magistrados de ese H. Tribunal, es la idea de corregir el rumbo y pronunciar una nueva ejecutoria que interrumpa la jurisprudencia establecida que confirma el requisito de los quince años de servicios como mínimo para tener derecho al pago de la prima de antigüedad que establece la Ley.

### **3. Injustificada Reducción del Salario para su Cuantificación.**

En el apartado anterior expusimos nuestro punto de vista respecto a lo que consideramos injusta e infundada diferenciación que contiene el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para el pago de la prima de

antigüedad, al darse un tratamiento distinto a los trabajadores que se retiran voluntariamente de su trabajo, con relación a los que por otras causas concluyen o se les da por terminada la relación laboral, pues siguiendo ese orden de ideas, no es menos injustificada la reducción del salario que debe servir de base para la cuantificación de dicha prestación, como lo previene la fracción II del numeral que dio origen a este trabajo, desde luego para los casos en que se rebase el doble del salario mínimo de la región de que se trate, siendo igualmente infundada la remisión que contiene la fracción en cita, a los artículos 485 y 486 de la propia Ley, pues esta prestación no tiene relación alguna, ni se deriva de los riesgos de trabajo, ya que con toda claridad a este respecto, en la exposición de motivos que en Capítulo precedente transcribimos en su parte conducente, se dice que la prima de antigüedad se deriva de la práctica adoptada por diversos pactos colectivos y que tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, pues se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que debe otorgarse a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo, y siendo así, no existe razón alguna de la remisión que para cuantificarla contiene la Ley, ya que resulta contradictoria con la propia exposición de motivos, considerándose además que tal remisión es anticonstitucional al establecerse en el artículo 486 un salario máximo para su pago que de ninguna forma contiene el artículo 123 Constitucional, o como lo dice el maestro Porras y López al señalar las características que contienen las fracciones del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "Para determinar el monto del salario para efectos del pago de la prima se estará a lo dispuesto por los artículos 485 que determina que no podrá ser menor del mínimo y el 486 que se refiere a la fijación de un salario máximo, disposición ésta que ciertamente es anticonstitucional. En efecto el referido artículo 486 establece un salario máximo que de ninguna



manera autoriza el artículo 123 Constitucional" (34). En todo caso, se debió atender a la práctica a que se refiere la exposición de motivos, en donde no se tasa o establece un tope del salario para el pago de prestaciones derivadas de la antigüedad de los trabajadores al servicio del patrón.

La naturaleza distinta y autónoma de la prima de antigüedad en relación con los riesgos de trabajo, es reconocida por jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que establece:

"556 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.  
AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.

La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Amparo directo 3615/81 - Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

PRECEDENTES 4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág. 38".

---

(34) La Nueva Ley Federal del Trabajo, ed. 2a. Ed. Textos Universitarios. México, 1971. p. 65.

**"601 PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PENSIÓN POR JUBILACIÓN. SON DE DISTINTA NATURALEZA JURÍDICA.**

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prima de antigüedad, recogió la práctica seguida en diversos contratos colectivos, en reconocimiento a la permanencia en el trabajo, y su fundamento es distinto de las prestaciones de la seguridad social, pues éstas tienen su origen en los riesgos a que el hombre está expuesto, de carácter natural, como la vejez, la muerte y la invalidez, o los relacionados con el trabajo. La prima de antigüedad, en cambio, es una prestación derivada del sólo hecho del trabajo y de acuerdo al tiempo de permanencia en el mismo, sin intervenir o considerar la posibilidad de riesgos. Las prestaciones cuestionadas son asimismo diferenciables, cuando la jubilación emana de las estipulaciones contractuales y la prima de antigüedad de la Ley; la prima no es predeterminable en su cuantía total y la segunda sí; aquélla se otorga cumplidos los años de labores pactados en el contrato y para ésta el factor tiempo sólo se considera para los casos de separación voluntaria, estableciéndose la antigüedad mínima de quince años; la jubilación presupone una separación voluntaria, mientras que la prima de antigüedad se cubre aún en caso de despido; la primera representa una mayor seguridad económica en el futuro del trabajador que por razones naturales ha visto disminuidas sus capacidades, y la segunda una recompensa a la continuidad en el trabajo desempeñado en el pasado.

Amparo directo 4270/80 - Mariano Espinosa de los Monteros. 21 de enero de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

PRECEDENTES 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 145 - 150, Quinta Parte, Pág.  
46".

En diversa jurisprudencia de la Corte, se confirma el criterio de que la prima de antigüedad se genera por el tiempo que dure la prestación de servicios:

"579 PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACIÓN 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 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 de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Amparo directo 514/74 - Ferrocarriles Nacionales de México. Agosto 2 de 1974. 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 1906/75 - Ingenio Tala, S. A. Septiembre 4 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 1372/75 - Azucarera de Ameca, S. A. Agosto 14 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 2426/75 - Ferrocarriles Nacionales de México. Enero 22 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 3309/75 - Azucarera de Ameca, S. A. Octubre 24 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Álvarez.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época. Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág.179".

Asimismo ese H. Tribunal ha sostenido que:

"597 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACIÓN.

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, esta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Amparo directo 831/78 - Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de Agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral 115 - 120, Quinta Parte, Pág. 88".

Creemos que la jurisprudencia y tesis citadas responden al verdadero espíritu generador del derecho al pago de la prima de antigüedad y que consiste en prevenir mejores condiciones de los trabajadores para cuando por cualquier causa se termine la relación de trabajo, pero lo que no entendemos es la situación de inseguridad jurídica que crea la Corte cuando sostiene que:

"557 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS.

La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado, y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de 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 que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al Legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos 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 objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra, muy diversa, su cuantificación.

Amparo directo 1425/78 - María Ortega López y otros. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

PRECEDENTES 4a. SALA Séptima Época, Volumen Semestral 127 - 132, Quinta Parte, Pág. 45".

Asimismo, en forma indirecta también reconoce como válido el tope salarial que contiene el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, como puede apreciarse en la siguiente jurisprudencia:

"SALARIO MÍNIMO, PRINCIPIO JURÍDICO 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 demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

Amparo directo 4708/77 - Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de enero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Adolfo O. Aragón Méndiz.

Amparo directo 4963/77 - Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 882/78 - Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Amparo directo 6423/77 - Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6648/77 - María del Carmen Banderas Ulibarri. 23 de agosto de 1978.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana" (35).

Nuestra reflexión a este respecto es que, si como se dice en la exposición de motivos y así lo reconoce la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, las razones y fundamentos que dieron origen al derecho al pago de la prima de antigüedad, son distintos y no se derivan de los riesgos de trabajo, como es lógico entenderlo, por qué entonces para cuantificar su pago se le equipara a una prestación derivada de un riesgo de trabajo como se desprende de lo dispuesto por el artículo 486 de la Ley, siendo que por el contrario y conforme lo establecido por la Corte en jurisprudencia definida, son los riesgos de trabajo los que se equiparan a la prima de antigüedad:

"586 PRIMA DE ANTIGÜEDAD, 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 un 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 considere 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

---

(35) RAMÍREZ, Fonseca Francisco. Ob. cit. pp. 56-57.



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 en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Amparo directo 3200/80 - Compañía Minera Zimpán, S. A. Unidad San José. Octubre 15 de 1980. 5 votos. Ponente: Mtro. David Franco Rodríguez.

Amparo directo 6128/79 - Instituto Mexicano del Seguro Social. Abril 28 de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 1109/79 - Jesús Robles Torres. Agosto 22 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 1394/77 - Crescencio Ramirez Navejar. Julio 13 de 1977. 5 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 5018/76 - Anselmo Amador Aguilar. Febrero 18 de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3882/79 - Zimpán, S. A. Unidad San José. Septiembre 24 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

JURISPRUDENCIA 4a. SALA Séptima Época,  
Volumen Semestral 151 - 156, Quinta Parte, Pág.  
182".

Es por ello que sostenemos, como ya lo hemos dicho en multitud de ocasiones, que no existen razones de hecho, ni fundamentos de derecho para establecer un "tope" en el salario que debe servir de base para el pago de la prima de antigüedad.

#### **4. Propuesta de Reformas al Artículo 162.**

Nuestras observaciones no tendrían ningún sentido y sólo se convertirían en críticas a lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así como a la interpretación que se le ha dado sin la pretensión de aportar algo, si no nos atreviéramos a proponer su reforma para que responda al espíritu proteccionista y reivindicador que contiene el artículo 123 Constitucional, siendo por ello que sugerimos el texto 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 18 días de salario, por cada año de servicios prestados, o su proporción si el tiempo laborado es menor a un año;

**II.** El salario que deberá de servir de base para su pago, es el que devengue el trabajador en el momento de la terminación de la relación laboral;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados por cualquier causa;

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

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

b) Si el número de trabajadores que se retire excede de 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 corresponde 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.

Como puede observarse, en nuestra propuesta de reformas y para ser acordes con nuestro trabajo, se toman en consideración para el derecho al pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, sean o no de planta;

para su cuantificación deberá tomarse en cuenta el salario que devengue cada trabajador en el momento en que por cualquier causa concluya la relación laboral y se elimina el requisito de un mínimo de quince años de servicios para los casos de retiro voluntario.

Nos atrevemos a afirmar que las reformas propuestas, hacen más justa y equitativa a la disposición legal que contiene el derecho al pago de la prima de antigüedad para los trabajadores en general, sin distinción alguna, y acorde con los principios de protección, equidad y justicia que contiene el artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Asimismo y de acuerdo con las reformas que se proponen, deberá derogarse el artículo 5o. transitorio de la Ley que tantos problemas ha traído y podría seguir causando, ya que la parte final de la fracción V de ese artículo, prescribe "V... Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley".

En relación con la interpretación de la citada fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

#### "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA.

La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador

con más de un año de servicios, computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entró en vigor la Ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 68. Amparo directo 714/74. Creaciones Textiles, S. A. 15 de julio de 1974. Unanimidad.

Precedentes: Amparo directo 5214/74. Textiles Monterrey, S. A. 14 de abril de 1975. Unanimidad. Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S. A. 9 de junio de 1975. Unanimidad".

Como podemos apreciar del texto de la parte final de la fracción V del artículo 5o. transitorio a que se viene haciendo alusión, así como de la ejecutoria transcrita y la jurisprudencia relacionada, números 564 y 574 (36), subsiste la limitación establecida para el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada o que sean separados, computándoseles a partir de 1970.

Esa limitación es contraria a la esencia y principios de equidad y de justicia que contiene el artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que se lesionan los derechos de los trabajadores cuya antigüedad sea anterior al año

---

(36) *Infra*, pp. 87-88.

de 1970. Asimismo, tal disposición es contradictoria con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, en especial con el 18 que señala que en caso de duda se estará a lo más favorable al trabajador, y en el caso, lo que más le favorece es que se le tome en cuenta toda su antigüedad, sin que se le limite a la fecha en que entró en vigor la Ley.

Tenemos conocimiento de que han existido proyectos tendientes a reformar el artículo 162 de la Ley Laboral, pero que por razones inconfesables han quedado congelados, siendo que son de estricta justicia las reformas a ese precepto, a fin de acabar con la discriminación que contiene al hacer la diferenciación entre trabajadores de planta, y entre quienes no tienen ese carácter para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, requisito que como tenemos dicho, no tiene sustento legal alguno, dado que tanto trabajador lo es el de planta como quien no lo es, y por su parte la razón de ser del derecho al pago de la prima de antigüedad es la prestación del servicio, sin que exista diferencia entre la calidad y cantidad del trabajo desempeñado por un trabajador eventual o transitorio y uno de planta.

De igual manera, resulta fuera de toda lógica que un trabajador que incluso pudo haber cometido un hecho delictivo, sin requisito alguno, tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, mientras que otro que ha sido un trabajador responsable, si renuncia antes de cumplir quince años de servicios, no tiene derecho al pago de esa prestación. Igualmente, es injustificado el tope salarial para su cuantificación, en los casos en que se rebase el doble del salario mínimo.

## 5. Fundamento Jurídico de la Propuesta.

Al aceptarse en todas las legislaciones a la equidad como el principio de moderación derivado del derecho natural, en nuestra Legislación Laboral es manejada como un criterio que se deja al arbitrio de las autoridades laborales y de nuestros más altos Tribunales del país, cuyos resultados no han respondido al verdadero espíritu de la misma, pues como hemos visto en la práctica jurídica, se han presentado diversas inconformidades derivadas de ese principio, ya que provienen del estado de ánimo en que se encuentra el juzgador en el momento de dictar sus resoluciones o de interpretar algún precepto legal, tal y como ha ocurrido en el caso del pago de la prima de antigüedad, en donde como hemos visto, existen diferencias que no tienen razón de ser, pues en estricta justicia, todos los trabajadores tienen derecho a ella, sean o no de planta, sin estar sujetos a término alguno y sin que se les reduzca el salario que debe servir de base para su cuantificación, siguiendo el espíritu proteccionista y reivindicador de los derechos de los trabajadores que contiene el artículo 123 Constitucional.

De acuerdo con esos principios, es por lo que proponemos las reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se cuente con un instrumento legal que garantice a los trabajadores el pago de una prestación que ha venido en su auxilio para la etapa más difícil de su vida, o sea, cuando se reducen en gran medida las posibilidades de allegarse un nuevo empleo, pues en la forma en que proponemos la redacción del artículo 162 tantas veces citado, es natural que los trabajadores permanezcan un tiempo prolongado en sus empleos, y que el pago respectivo se haga sin

distinción ni condición alguna, ya que en los Contratos Colectivos de Trabajo de donde se originó el derecho al pago de la prima de antigüedad, se sigue luchando por obtener mayores beneficios a este respecto, algunos de los cuales ya contemplan la posibilidad de que dicha prestación se cubra a todos los trabajadores sin excepción.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES

En atención a lo expuesto en el cuerpo de este trabajo, nos permitimos proponer las siguientes:

PRIMERA.- La prima de antigüedad que es una de las prestaciones de mayor justicia que contiene la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, y que lejos de fomentar la deserción masiva, garantiza la permanencia en el empleo por la seguridad que les infunde el hecho de contar con un respaldo económico cuando concluya la relación laboral, no debe distinguir entre trabajadores de planta y entre quienes no lo son, sino simplemente referirse a trabajadores, lo que hace impostergable la reforma al primer párrafo del artículo 162 materia de este trabajo, tal y como lo proponemos.

SEGUNDA.- Toda vez que el derecho al pago de la prima de antigüedad se originó por la "práctica" adoptada por diversos Contratos Colectivos de Trabajo, reconocida por la Ley en el año de 1970, esto es,

hace casi veinticuatro años, consideramos que ya es tiempo de adecuarla a esos pactos colectivos, así como a las circunstancias actuales, siendo por ello que proponemos la reforma de la fracción I del artículo 162, para que en lugar de doce días de salario, sean dieciocho por cada año de servicios prestados los que se paguen por este concepto.

TERCERA.- En atención a que no existen razones de hecho ni fundamentos de derecho para limitar el salario que debe servir de base para la cuantificación del pago de la prima de antigüedad, prestación que no se deriva de alguna de las de la seguridad social, en especial, de ningún riesgo, no debe aplicarse el tope salarial que rige para éstas, siendo por ello que proponemos la reforma a la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la prima de antigüedad se pague a la base del salario que devengue el trabajador en el momento en que concluya la relación de trabajo.

CUARTA.- Considerando que la fracción III del citado artículo 162 de la Ley, encierra una de las mayores injusticias, ya que no existe ningún fundamento de hecho ni de derecho para distinguir entre retiro voluntario y conclusión de la relación laboral por otras causas, sobre todo al establecer que en caso de retiro voluntario es necesaria una permanencia en el empleo de por lo menos quince años, es por lo que proponemos la inmediata reforma de esa fracción en donde se suprima ese injustificado requisito y se cubra a todos los trabajadores que se separen o sean separados, sin importar el tiempo de servicios. Esta reforma garantizará la permanencia de los trabajadores en sus empleos y los patrones no harán despidos

despidos indiscriminadamente, ni estarán a la expectativa de separarlos cuando estén próximos a cumplir quince años de servicios.

QUINTA.- Como consecuencia de las reformas que se proponen en este trabajo y del tiempo transcurrido desde la vigencia de la Ley, se propone que se derogue el artículo 5o. transitorio que tantos problemas ha causado.

SEXTA.- Que de acuerdo a las reformas que proponemos en la presente tesis, su objeto es que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que establece el pago de la prima de antigüedad, sea acorde con el espíritu proteccionista y reivindicador en favor de los trabajadores que contiene el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra Ley Fundamental.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS.

- 1.- ALVA, Pedro de. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Primer Centenario de la Constitución de 1824.* S. E. México, 1924.
- 2.- BAILÓN, Valdovinos Rosalío. *Temas de Ciencias Sociales I.* Ed. Esfinge. México, 1982.
- 3.- BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.* ed. 3a. Ed. Cárdenas. México, 1983.
- 4.- BRISEÑO, Ruiz Alberto. *Derecho Individual del Trabajo.* Ed. Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1985.
- 5.- BUEN, Lozano Néstor de. *Derecho del Trabajo I.* ed. 2a. Ed. Porrúa. México, 1977.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero.* ed. 6a. Ed. Porrúa. México, 1973.
- 7.- CAVAZOS, Flores Baltazar. *El Derecho Laboral en Iberoamérica.* Ed. Trillas. México, 1987.
- 8.- CÓRDOVA, Romero Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral.* Ed. Cárdenas. México, 1986.
- 9.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I.* ed. 7a. Ed. Porrúa. México, 1981.

- 10.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II*. ed. 7a. Ed. Porrúa. México, 1981.
- 11.- DÁVALOS, Morales José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 12.- DÁVALOS, Morales José. *Derecho del Trabajo I*. ed. 4a. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 13.- DÁVALOS, Morales José. *El Derecho del Trabajo*. ed. 2a. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 14.- GARCÍA, Máynes Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. ed. 11a. Ed. Porrúa. México, 1963.
- 15.- GONZÁLEZ, Díaz Lombardo Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. Ed. UNAM, Textos Universitarios. México, 1973.
- 16.- GUERRERO, López Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. ed. 10a. Ed. Porrúa. México, 1979.
- 17.- MENDIETA, y Núñez Lucio. *El Derecho Social*. Ed. Porrúa. México, 1967.
- 18.- MOZART, Russamano Victor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Cárdenas. México, 1990.
- 19.- MUÑOZ, Ramón Roberto. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1976.
- 20.- OVALLE, Favela José. *Derecho Procesal Civil*. Ed. Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1984.
- 21.- PORRAS, y López Armando. *Derecho Procesal del Trabajo de Acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo*. ed. 3a. Ed. Textos Universitarios. México, 1975.

- 22.- PORRAS, y López Armando. *La Nueva Ley Federal del Trabajo*. ed. 2a. Ed. Textos Universitarios. México, 1971.
- 23.- PUGLIATTI, Salvatore. *Introducción al Estudio del Derecho Civil*. Traducción de Alberto Vázquez del Mercado. Ed. Porrúa. México, 1943.
- 24.- RAMÍREZ, Fonseca Francisco. *La Prima de Antigüedad*. ed. 3a. Ed. Pac, Publicaciones Administrativas y Contables. México, 1980.
- 25.- RAMOS, Eusebio. *Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo*. Ed. Cárdenas. México, 1982.
- 26.- RIVERA, Marin Guadalupe. *El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución II, La Vida Social*. Ed. Porrúa. México, 1961.
- 27.- ROSS, Gámez Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Cárdenas. México, 1991.
- 28.- SÁNCHEZ, Alvarado Alfredo. *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Vol I*. Ed. Gráficos Andrea Doria. México, 1967.
- 29.- SOTO, Pérez Ricardo. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. ed. 18a. Ed. Esfinge. México, 1990.
- 30.- TENA, Ramírez Felipe. *Leyes Fundamentales de México*. ed. 16a. Ed. Porrúa. ed. 16a. México, 1991.
- 31.- TENA, Suck Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. ed. 2a. Ed. Trillas. México, 1987.
- 32.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Ed. Porrúa. México, 1978.
- 33.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1970.
- 34.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. ed. 5a. Ed. Porrúa. México, 1980.

- 35.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1965.
- 36.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Evolución de la Huelga*. Ed. Botas. México, 1950.
- 37.- TRUEBA, Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. *Nueva Ley Federal del Trabajo*. ed. 4a. Ed. Porrúa. México, 1970.

## LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ed. 96a. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. ed. 58a. Ed. Porrúa. México, 1968.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. ed. 4a. Ed. Porrúa. México, 1970.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Actualizada por el Lic. Guillermo Álvarez del Castillo Vargas. ed. 68a. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 5.- Código Federal de Procedimientos Civiles. ed. 49a. Ed. Porrúa. México, 1988.

## JURISPRUDENCIA.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1980-1981. Octava Parte. Actualización VII Laboral. Sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ed. Mayo. México, 1984.

## HEMEROGRAFÍA.

Lic. y M. D. ARELLANO, Bernal Gloria. "La Prima de Antigüedad de los Trabajadores", en Revista Laboral (Práctica Jurídico-Administrativa). T. 04 Ed. Ediciones Contables y Administrativas. Año 1, número 4. México, enero 1993.

## DICCIONARIO.

Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. Publicado bajo la dirección de Claude y Paul Augé. ed. 9a. Ed. Larousse. Paris, 1951.

## OTRAS FUENTES.

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigente en el bienio 1985-1987.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992 celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y sus Asociadas (en liquidación) y el Sindicato Mexicano de Electricistas.
- 3.- Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991 celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.
- 4.- Expediente número 1069/90 formado con motivo de la demanda laboral de Martínez Díaz Eduarda vs Salomón Charúa Lladani. Junta Especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.