



UNIVERSIDAD VILLAHUIBANA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

875209
I
2ej
RECIBIDA EN LA FACULTAD DE DERECHO EL 25 DE ABRIL DE 1994

"REFORMAS AL ARTICULO 102 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Heriberto Barradas Mendoza

DIRECTOR DE TESIS

REVISOR DE TESIS

Mic. Cuauhtémoc Sánchez Serrano Lic. Saúl Hernández Valdés



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.

A MI SEÑOR PADRE,
LIC. PABLO ENRIQUE BARRADAS ANCHONDO
CON GRATITUD Y CARIÑO

POR EL ESFUERZO DE HABERME DADO LA
MAS BELLA DE LAS HERENCIAS CONSTITUIDA
POR LA FORMACION PROFESIONAL DE UN HOMBRE

A MI SEÑORA MADRE,
CLARA MENDOZA DE BARRADAS
POR EL CARIÑO Y APOYO QUE
DE ELLA RECIBO.

A MIS HERMANOS:

LILIAN, PABLO ENRIQUE, RENE Y CLAUDIA BARRADAS MENDOZA
POR LOS ESTIMULOS QUE DE ELLOS RECIBI

A LA MEMORIA DE MIS ABUELOS
HERIBERTO BARRADAS DEL MORAL
JUVENTINA ANCHONDO DE BARRADAS

A MIS ABUELOS
GABRIEL MENDOZA BAEZ
BEATRIZ DE LA VEGA DE MENDOZA

A LULU
CON AMOR Y CARIÑO
POR EL APOYO RECIBIDO DE ELLA
PARA LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO

A MIS TIOS Y PRIMOS

**A MI AMIGO Y PADRINO DE GENERACION
LIC. JOSE A. SALVATORI BRONCA.**

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS
DE LA FACULTAD.**

A MIS MAESTROS DE LA FACULTAD
POR LA ENTREGA Y PACIENCIA AL
DARME SUS CONOCIMIENTOS SOBRE
ESTA CARRERA.

EN ESPECIAL
AL DIRECTOR DE LA FACULTAD
LIC. ARTURO HERRERA CANTILLO
POR SU APOYO Y COMPRESION HACIA
LAS NECESIDADES QUE COMO ALUMNO
RECIBI DE EL.
AL LIC. CUAHUTEMOC SANCHEZ SERRANO
AL LIC. SAUL HERNANDEZ VALDES

AL LIC. PEDRO OLEA BRETON
DIRECTOR DE TESIS POR SU GRAN
VALIA DENTRO DE ESTE TRABAJO.

AL LICENCIADO MAGISTRADO
ROBERTO A. REBOLLEDO VIVEROS
POR HABERME DADO LA OPORTUNIDAD DE EXPLORAR
DENTRO DEL AMBITO FEDERAL DEL DERECHO
CON GRAN AFECTO Y ESTIMACION

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

PANORAMA ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.1 NACIMIENTO DE UN NUEVO DERECHO, SIGLO XIX.
- 1.2 FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.3 EL TRABAJO COMO OBJETO DE LA LEY LABORAL.
- 1.4 LOS CRITERIOS PARA LA DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 1.5 DIVERSAS DEFINICIONES DE LO QUE SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- 2.1 ANTECEDENTES CONTRACTUALES.
- 2.2 ANTECEDENTES EN LA LEY.
- 2.3 CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.
- 2.4 CASOS EN QUE SE PAGA AL QUEDAR ROTA LA RELACION DE TRABAJO.
- 2.5 COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.
- 2.6 TRABAJADORES DE PLANTA.
- 2.7 ANTIGÜEDAD REQUERIDA.
- 2.8 EL PAGO.
- 2.9 DIAS POR AÑO.
- 2.10 IMPORTE.
- 2.11 NUMERO DE TRABAJADORES CON DERECHO AL PAGO.
- 2.12 LA RETROACTIVIDAD, DIVERSAS TEORIAS, IDEAS Y CRITERIO PERSONAL.

CAPITULO TERCERO

ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD),
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACION.

3.1 CRITERIO DEL PODER JUDICIAL FEDERAL.

3.2 CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA
NACION.

3.3 CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS.

3.4 DIVERSAS TESIS DE JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS EN RELACION CON LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

CAPITULO CUARTO

LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y LA LEY.

4.1 ARTICULO 3º TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.2 PAGO DE LA PRIMA.

4.3 MODALIDADES EN EL PAGO.

CONCLUSIONES.

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

El Derecho del Trabajo sigue siendo en México, motivo de encendidas polémicas. La nueva Ley, vigente desde el 1º de mayo de 1970, ha dado pie para que los autores, al comentarla y desarrollar sus principios, se preocupen, no sólo por exponer sus opiniones académicas, generalmente valiosas, sino también sus simpatías o antipatías por la nueva política Laboral integrada, además, con la reforma constitucional y reglamentaria en materia habitacional.

"El Derecho sin la fuerza es impotente, pero la fuerza sin el Derecho es la barbarie". Este principio o garantía de seguridad jurídica expresado elegante y magistralmente por LEON DUGUIT, que nuestra Constitución consagra en diversos artículos, particularmente en el 14 y 16, debe ser el anhelo de todo jurista. Definitivamente, y que quede muy claro, nuestro criterio se orienta hacia el cumplimiento de la Ley, ninguna consideración, ni de carácter económico ni de carácter humano, puede o debe ser pretexto de apartarse del cumplimiento de la Ley.

La estructura jurídica de un pueblo no es camisa de fuerza; si en un momento dado ya no resulta apta habrá que cambiarla, pero entre tanto no se haga el cambio hay que respetarla. Así, y sólo así, no correremos el riesgo de destruir la civilización que tanto trabajo ha costado fincar.

La Prima de Antigüedad es una prestación, independiente de cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de Trabajo o Contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la Prima de Antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica del lugar de la prestación del servicio.

Esta remuneración a la que tienen derecho los trabajadores de planta, es una prestación autónoma, que se genera por el sólo

transcurso del tiempo, prestación establecida en la presente Ley Federal del Trabajo a partir del 1º de mayo de 1970 con las modalidades establecidas en la misma en el artículo 162, así como lo dispuesto por el artículo 5º transitorio.

Ahora bien, considero, que no se encuentran razones válidas a la fecha para estar establecidas en la Ley, la limitación o tope al monto de esta prestación laboral, que no existe una verdadera equidad en la forma en que la Ley confiere el Derecho a la Prima de Antigüedad, pues sería más justo que si la Prima se le paga al trabajador que incurre o comete faltas o causales de rescisión (despido justificado), con más razón debería pagársele al trabajador que se retira en forma voluntaria, sin la exigencia de tener 15 años de servicios prestados a la empresa.

Igualmente estimo que sería más justo pagar la Prima de Antigüedad conforme al salario base o tabulado del trabajador y no imponerle la limitación o tope que la propia Ley le señala en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo. finalmente debe de recordarse que la prestación Prima de Antigüedad, fué plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1970 como una prestación que dada la forma reiterada en que se venía estableciendo en los Contratos Colectivos, tal como el uso y la costumbre tienden a ser fuentes del Derecho Laboral, también es cierto que actualmente muchos Contratos Colectivos de Trabajo ya incluyen en los mismos el derecho al pago de la Prima de Antigüedad para los trabajadores eventuales.

CAPITULO PRIMERO

PANORAMA ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO .

1.1 NACIMIENTO DE UN NUEVO DERECHO, SIGLO XIX.

El Derecho del Trabajo actual es producto de las angustias de los trabajadores, angustias que podemos ubicar en el siglo pasado, ya que al quedar abolida la esclavitud y surgir una prestación de servicios convenida libremente por las partes, las condiciones para la prestación de servicios es indudable que deben haber sido reguladas de alguna manera por el Derecho, sin embargo, estos antecedentes no tienen alguna relación con las características del Derecho del Trabajo de nuestros días. A nuestro entender en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenómenos, que de distinta manera dan lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo Contemporáneo.

El maquinismo, como se conoce al movimiento del sistema industrial en Europa, provoca la desocupación de trabajadores, época en la que la Ley de la oferta y la demanda no se discute y el desempleo trae consigo condiciones miserables de Trabajo, esto es, ante el exceso en la oferta de la mano de obra, el patrón o empleador en un desmedido afán de lucro impone las condiciones de Trabajo a sabiendas que el trabajador se vera en la necesidad de aceptarlas, pues eran muchos los trabajadores que ofrecían sus servicios y pocos los que lo conseguían estando estos últimos en condiciones infrahumanas, salarios miserables,

jornadas excesivamente largas y en constante riesgo de adquirir enfermedades o sufrir accidentes de Trabajo.

De todo lo anterior, los trabajadoras no encuentran respaldo alguno y menos solución a sus problemas en los sistemas jurídicos y políticos de la época. Pues el Derecho Civil que fue el encargado de regular en el siglo pasado el Contrato de Trabajo, pregona la igualdad de todos los hombres ante la Ley, y la idea anterior se traduce en otra, la libertad de contratación misma que establece que la voluntad de las partes es la máxima Ley en los Contratos. De esa manera los trabajadores al aceptar las condiciones de Trabajo a pesar de las condiciones como antes se expresa, misérrimas, estaban haciendo un pacto lícito en unión de sus patrones. El Estado no intervenía en atención a que en esas condiciones no había ningún quebrantamiento del orden jurídico y se tiene que cruzar de brazos sin ninguna posibilidad de auxilio para los trabajadores.

Ante la impotencia del Derecho, los trabajadores se ven en la necesidad de asumir una actitud extralegal, pero la única para remediar sus males "LA UNION HACE LA FUERZA", y es a partir de ese momento en que comienza la lucha por lograr sus reivindicaciones; los trabajadores pierden la batalla pero finalmente ganan la guerra.(1)

De estas batallas por lograr mejores condiciones de Trabajo, condiciones que hoy conocemos como el centro del Derecho del Trabajo y lo son: salario, jornada, vacaciones, y otras, nacen igualmente las instituciones de Derecho Colectivo quienes vienen a garantizar el cumplimiento del Derecho Individual del Trabajo y además mejoran cualitativamente los salarios, reducen jornadas, aumentan las vacaciones y finalmente lo superan con nuevas instituciones como el Aguinaldo, Prima de Vacaciones y la de LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD que se fueron estableciendo en los propios Contratos de Trabajo, para quedar posteriormente plasmados en la Ley.

En México el Derecho del Trabajo no se presenta sucesivamente, es decir, no se tuvo una lucha para garantizar su cumplimiento primero y la superación después, de las instituciones del Derecho Individual del Trabajo. Con solo algunos antecedentes legislativos anteriores al Congreso Constituyente de Querétaro como lo

*(1) Francisco Ramírez Fonseca. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. pag.18.

fueron las Leyes del Trabajo de los Estados de Veracruz y Yucatán conocidas en los años 1914 como Leyes del Trabajo del General Cándido Aguilar en el Estado de Veracruz y la Ley del Trabajo del General Guerrero en el Estado de Yucatán, nuestro Derecho del Trabajo nace con rango constitucional en la Constitución General de la República Mexicana de 1917 reuniendo al mismo tiempo las instituciones del Derecho Individual y del Derecho Colectivo (1).

* (1) Francisco Ramírez Fonseca. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD. pag. 19.

1.2 FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO.

Dentro de los fines que se persiguen en el Derecho del Trabajo, esta la Seguridad Social que genéricamente hablando se traduce en el Derecho que tiene el hombre a trabajar, a que el trabajo sea permanente, a que dicho trabajo sea retribuido convenientemente y que en ocasión del Trabajo se respete su salud y el Derecho a la vida, fin el anterior que queda enunciado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "EL TRABAJO ES UN DERECHO Y DEBER SOCIALES, NO ES ARTICULO DE COMERCIO, EXIGE RESPETO PARA LAS LIBERTADES Y DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA Y DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA, LA SALUD Y UN NIVEL ECONOMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA. NO PODRAN ESTABLECERSE DISTINCIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD, CREDO RELIGIOSO, DOCTRINA POLITICA O CONDICION SOCIAL".

En cuanto al fin de que el Trabajo sea permanente, las disposiciones legales del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo garantiza el derecho a la estabilidad en el Trabajo, para que el trabajador no viva en la incertidumbre constante de perder el empleo, y por ello dicho precepto legal señala como regla general la celebración de contratos por tiempo indeterminado cuando afirma que a falta de estipulaciones expresadas, la relación de Trabajo sera por tiempo indeterminado, no obstante ello no era justo cerrar la puerta a la posibilidad de una relación que no fuera permanente y en vía de excepción, la misma Ley establece la celebración de Contratos Para Obra Determinada o por Tiempo Determinado, excepciones que son debidamente reguladas en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley federal del Trabajo y

así como estas excepciones encontramos otras contenidas en los artículos 42, 49 y 54 del mismo ordenamiento.

Desde otro punto de vista, debemos tomar en cuenta que uno de los fines del Derecho del Trabajo es que el trabajador debe tener una remuneración adecuada y una serie de prestaciones complementarias que le permitan vivir con la dignidad que corresponde a la persona humana, principios los anteriores que quedan garantizados en los artículos 82, 85 y las complementarias previstas en los preceptos 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo como son respectivamente la Prima Vacacional y el Derecho al Aguinaldo.

Por lo que respecta al fin propuesto en el Derecho del Trabajo para garantizar la salud y la vida del trabajador se encuentran las disposiciones contenidas de los artículos 59 al 63 que establecen limitantes a las jornadas de Trabajo, los artículos 69, 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo que establecen el descanso semanal y los de descanso obligatorio para permitir al trabajador celebrar las fiestas patrias, así como las vacaciones en los artículos 76 al 79 y el art. 81 y finalmente los previstos para reglamentar los riesgos de Trabajo en un capítulo completo de la Ley.

Pero el Estado no solo se ha preocupado por los fines del Derecho del Trabajo señalados anteriormente comprendidos dentro de la Seguridad Social, sino también por garantizarles a los trabajadores cuando dejen de estar sujetos a la relación laboral a un mínimo de seguridad económica y así, nos encontramos con las pensiones que cubren el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Trabajadores al Servicio del Estado, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con las aportaciones de dinero que entrega el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores, también encontramos la figura jurídica denominada dentro del Derecho del Trabajo como la "PRIMA DE ANTIGÜEDAD", que es precisamente el motivo de mi modesto estudio y que se encuentra plasmada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3 EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL.

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia, LA CIENCIA DEL DERECHO, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al Derecho del Trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica, esto es siendo científico el conocimiento jurídico, esa condición se refleja, sobre todo, en la posibilidad de su clasificación.

Sin embargo, antes de intentar aprender el concepto jurídico, tendremos que mencionar que entendemos por Trabajo y además, que clase de Trabajo nos estamos refiriendo cuando lo mencionamos como una rama del Derecho.

El Trabajo lo consideramos como sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. EL DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA en alguna de sus acepciones lo define como "EL ESFUERZO HUMANO APLICADO A LA PRODUCCION DE LA RIQUEZA".

De estos conceptos deducimos: El Trabajo supone una actividad humana, por lo tanto no será Trabajo el que realice una bestia de carga o cualquier otro animal o en todo caso una maquina que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual, no necesariamente significa inactividad, es difícil por otra parte, suponer una total inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre Trabajo y actividad ociosa estará constituida

por la finalidad: EL TRABAJO TIENDE A LA PRODUCCION DE LA RIQUEZA Y EL OCIO NO.

Cabe preguntar ahora si todo el Trabajo es objeto del Derecho Laboral. la respuesta es, por supuesto, negativa. No todo Trabajo interesa ahora al Derecho Laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el Trabajo forzoso el cual será en todo caso, materia que interese al Derecho Penal. Pero tampoco todo Trabajo libre es objeto de la disciplina. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el Trabajo subordinado, ósea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina. la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas como lo son la pintura, música y la escultura, en las que por entender que no existe subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales. El Doctor Néstor De Buen Lozano no comparte esta idea ya que dice que la subordinación también se produce en las actividades antes mencionadas y que hoy han quedado excluidas del Derecho Laboral.(1)

Hemos previsto ya en la definición de la relación Laboral, a la remuneración: pues bien, cabe hacer mención que si el Trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral y como ejemplo de ello pondríamos el caso de cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas.

*(1) Nestor De Buen Lozano. DERECHO DEL TRABAJO 1, pag. 16.

1.4 LOS CRITERIOS PARA LA DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

No es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir el Derecho del Trabajo. Ello se debe a que no hay definiciones "puras", ya que muchas veces los autores, inclinándose preferentemente, bien hacia los sujetos de la relación Laboral o a alguno de ellos, mencionan también los fines que persigue las norma o su carácter "tuitivo".

Ha habido varios intentos, sin embargo, de clasificación de las definiciones acerca del Derecho del Trabajo, por una parte tenemos la de Juan M. Gallí Pujato y por otra la de Guillermo Cabanellas.

Para Gallí las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

1.- Criterio de referencia a los elementos generales del Derecho del Trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al Trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.

2.- Criterio referente al Contrato de Trabajo.

3.- Criterio de las relaciones jurídicas del Trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.

De acuerdo con Cabanellas pueden considerarse tres grupos principales: Las definiciones de carácter político, las de carácter económico y las de carácter jurídico.

Las de carácter jurídico pueden, a su vez, atender a los siguientes criterios:

1.- Como regulador del Contrato de Trabajo.

2.- Como regulador de la relación de Trabajo.

3.- Por razón del sujeto.

4.- Como conjunto de Normas.

5.- Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del Derecho Laboral.

Para el eminente jurista Néstor De Buen Lozano las anteriores clasificaciones si son admitidas, pero el propone la siguiente:

1.- Definiciones que atienden a los fines del Derecho Laboral.

2.- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación Laboral.

3.- definiciones que atienden al objeto de la relación Laboral.

4.- Definiciones que atienden a la relación Laboral, en sí misma.

5.- Definiciones complejas.

6.- Definiciones dobles.

1.5 DIVERSAS DEFINICIONES DE LO QUE SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO.

A lo largo de esta investigación, encontramos entre los diversos autores que consultamos, que cada uno de ellos tiene en su haber una definición de lo que es el Derecho del Trabajo, unos se inclinan por una definición extensa, otros por una corta y muy objetiva, veamos pues estas definiciones.

Para el Doctor NESTOR DE BUEN LOZANO el Derecho del Trabajo "ES EL CONJUNTO DE NORMAS RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION LIBRE, SUBORDINADA Y REMUNERADA, DE SERVICIOS PERSONALES Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO MEDIANTE LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL".

Este autor nos dice el porque de esta definición analizando por separado cada uno de sus elementos:

"ES EL CONJUNTO DE NORMAS"... Dice el autor que esto significa que esta definiendo al Derecho Objetivo del Trabajo. Advierte que el concepto de Norma referido al Derecho del Trabajo, no se agota en el texto legal, ni aún en las reglas consuetudinarias. Si algo de particular tiene el Derecho Laboral es su constante integración normativa, así sea de carácter especial, a través de los Contratos Individuales de Trabajo, en su caso y de los llamados Contratos Colectivos. En consecuencia la idea de Norma va mucho mas allá del resultado formal del proceso legislativo. (1)

*(1) Nestor de Buen Lozano. DERECHO DEL TRABAJO 1.

..."RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION"... Es frecuente, señala el autor, que se hable, en las definiciones jurídicas de "Normas reguladoras" o de "Normas que rigen" lo que, evidentemente, constituye una redundancia, si se advierte que Norma equivale a regla de conducta, de donde resulta que, en rigor, se está hablando de "Reglas que regulan". por ello hemos preferido establecer las notas características de las Normas Laborales utilizando el adjetivo "relativo".

El autor dice que se adhiere a los demás autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de los sujetos. En realidad toda relación, continua diciendo el Dr. De Buen, supone a los sujetos, por lo que el concepto resulta, de esa manera, más completo, sin perjuicio de ser más sintético finaliza diciendo.

No olvidamos que pueden haber relaciones Laborales entre una persona física individual y una empresa, entendida ésta más como un conjunto de bienes - o estructura de capital - en un sentido económico, que como persona jurídica. cree el autor que esta conclusión puede apoyarse en el artículo 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al referirse a las relaciones que "directa o indirectamente derivan de la prestación" y se entiende de un servicio personal, que quiere significar que el Derecho Laboral no concluye en la relación de Trabajo, sino que junto a ella, se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta. Un caso como ejemplo serían las relaciones entre sí: Coaliciones, Sindicatos, sustitución de patrón, empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico, y en forma múltiple desde el punto de vista jurídico.

..."LIBRE SUBORDINADA Y REMUNERADA, DE SERVICIOS PERSONALES"... En México, en el estado actual del Derecho Laboral, solo es objeto del Derecho del Trabajo, el Trabajo Libre, no así el que se ejecuta en cumplimiento de una pena.

La subordinación, insistimos, constituye el elemento substancial de la relación de Trabajo. Donde no hay subordinación no habrá relación Laboral.

La necesidad de que el servicio personal sea remunerado

excluye de la relación de Trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos. Estos, son ajenos al Derecho y pertenecen al mundo de la moral.

Los servicios necesariamente deben de ser personales. No cabe trabajar por un tercero. Sobre este particular vale la pena mencionar, comenta el autor, que la Ley contempla una serie de figuras que exigirán especial análisis, por supuesto que se refiere a los "intermediarios" y a los casos previstos en los artículos 10 párrafo segundo, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

..."Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO"... Aún cuando nuestra definición atiende en primer lugar a la relación Laboral, hay que destacar los fines del Derecho Laboral, de tal manera que se reflejen en ellas las razones de ser, tan emotivas, de las normas que integran al Derecho del Trabajo. Piensa este autor, que no presentará adecuadamente la esencia del Derecho Laboral aquella definición que sólo destaque su carácter regulador.

Hablamos de "los factores en juego" y no de los "factores de la producción" porque este último concepto parece implicar la idea de una relación industrial que sólo comprende a una parte de las relaciones Laborales. Concluye diciendo el multicitado autor respecto de éste componente que da de su definición acerca del Derecho del Trabajo.

..."MEDIANTE LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL"... Dice este autor que de ninguna manera va a negar la influencia del jurisconsulto Mario de la Cueva sobre su definición del Derecho del Trabajo. Hace mención que el fin último de la justicia social es procurar elevar el nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante las formulas tan elementales como dar alimentos, vivienda o ropa. No puede entenderse, por ello, un Derecho del Trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores. Finaliza diciendo que donde no exista esa preocupación, el Derecho del Trabajo no tendrá razón de ser.

Según el jurista **Roberto Muñoz Ramón**, nos dice, que siguiendo un sistema basado en la Constitución General de la República, la rama del Derecho que estamos estudiando, está formada por el sistema de normas relativas a la actividad Laboral y a la justicia social y

siguiendo esta consideración define al Derecho del Trabajo después de recurrir a los conceptos de "Norma jurídica", "Justicia social" y "Trabajo" de la siguiente manera: "ES EL CONJUNTO DE NORMAS QUE ESTRUCTURAN EL TRABAJO SUBORDINADO Y QUE REGULAN, ORDENANDO HACIA LA JUSTICIA SOCIAL, ARMONICAMENTE LAS RELACIONES DERIVADAS DE SU PRESTACION Y LA PROPORCIONAL DISTRIBUCION DE LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR SU DESARROLLO".(1)

Al respecto de su propia definición, nos comenta el propio autor, que existen dos posibles objeciones:

1.- Es una definición meramente formal porque acude a la noción jurídica del Trabajo derivada de la Ley.

2.- No engloba todas las normas que regulan el Trabajo.

Acerca del primer planteamiento nos platica que si bien es un inconveniente que es grave por partir de un concepto tomado de la Ley, también lo es que ésta falta de criterio substancial e intrínseco, es un obstáculo insalvable, afirmando que no se puede salvar por las razones siguientes:

El Derecho se divide en varias ramas jurídicas por exigencias lógicas o por razones meramente históricas. Cuando una rama jurídica debe su existencia a exigencias de carácter lógico puede definirse con criterio a priori y cuando la existencia de una rama jurídica depende de razones históricas solamente puede definirse con criterios a posteriori.

Continua diciendo el autor que de la variabilidad y la contingencia de la materia Laboral deriva la necesidad de definirlo únicamente mediante el análisis de las disposiciones de Derecho Positivo; es decir utilizando criterios a posteriori.

Dice también que la falta de un criterio substancial también es insalvable, por la imposibilidad de definir el Derecho del Trabajo con escueta alusión al hecho económico Trabajo ya que algunas de sus formas son reguladas por las Normas pertenecientes a otras ramas jurídicas.

*(1) Roberto Muñoz Ramón DERECHO DEL TRABAJO I pág. 60

De ésta manera se destaca y toma importancia la segunda objeción y se pregunta: -¿porqué motivo no asimilamos al campo de nuestra rama jurídica todas las Normas que regulan las diversas formas de trabajo?--.

- El englobamiento en nuestra rama jurídica de todas las Normas que regulan el trabajo, sólo se justificaría si todas ellas explicaran históricamente el nacimiento del Derecho del Trabajo y si todas ellas fueran suficientemente homogéneas entre sí. Pero la evolución histórica y el Derecho vigente, nos enseñan, por una parte, que las normas que regulan el Trabajo autónomo nos dieron orígenes al Derecho del Trabajo y, por la otra, que las Normas de Trabajo autónomo no son homogéneas en cuanto a sus principios, fines caracteres e instituciones con las Normas que regulan el Trabajo subordinado--.

Para el celebre tratadista Mario De La Cueva y después de un estudio a fondo de lo que es el Derecho del Trabajo en la décima primera edición de su libro EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO actualizado por Urbano Farias, llega este a la conclusión de que "EL DERECHO DEL TRABAJO ES LA NORMA QUE SE PROPONE REALIZAR LA JUSTICIA SOCIAL EN EL EQUILIBRIO DE LAS RELACIONES ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL".

Dice José Pérez Leñero que para él, el Derecho del Trabajo "ES LA RAMA DEL DERECHO QUE ESTUDIA LOS PRINCIPIOS Y NORMAS QUE REGULAN EL HECHO SOCIAL TRABAJO".

Ahora bien, considero que este autor incurre en gran confusión al afirmar que ..."ES LA RAMA DEL DERECHO QUE ESTUDIA"... pues el Derecho del Trabajo en su acepción en la rama del Derecho no estudia sino regula.

Para Rafael Caldera según el Derecho del Trabajo es "EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE SE APLICAN AL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL".

Este autor olvida que no todas las Normas jurídicas que regulan el hecho social Trabajo forman parte de nuestra rama jurídica.

Hueck y Nipperday formulan la siguiente definición: "EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO ESPECIAL DE LOS

TRABAJADORES DEPENDIENTES".(1)

Esta definición sólo podríamos tomarla como válida para un Derecho basado en un criterio subjetivo, es decir, de trabajadores como lo sería el Derecho Alemán, pero no para el Derecho Mexicano que se funda en un criterio objetivo como lo es el Trabajo.

Paul Duran y R. Jaussaud conceptúan el Derecho del Trabajo como "EL CONJUNTO DE REGLAS QUE EN OCASION DEL TRABAJO DEPENDIENTE SE FORMAN ENTRE LOS EMPLEADORES, LOS TRABAJADORES Y EL ESTADO".(2)

Se considera que estos autores dejan fuera de nuestra rama jurídica las Normas que estructuran el Trabajo Jurídicamente dependiente, es decir, Trabajo subordinado presuponiendo infundadamente que esta forma de Trabajo existe antes del Derecho del Trabajo y que éste sólo se limita a regularlo.

Walter Kaskel y Hermann Dersch en la cuarta edición de su obra Derecho del Trabajo define a este Derecho como "EL QUE CONSTITUYE EL MEDIO MAS ESPECIAL PARA RESOLVER LA CUESTION SOCIAL".(3)

Esta definición parece convenir al Derecho del Trabajo en su acepción de la política jurídica y no de su significado de rama del Derecho como estos autores pretendían darle.

Basándome en cada definición expresada por los diversos autores, considero que las mismas, por contener diversos principios tanto del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social, son muy amplias, redundantes y no cumplen con los principios gramaticales de una definición que debe ser fácil, concreta y precisa por lo que, después de haber escuchado la opinión de diversos profesantes y estudiosos del Derecho Laboral, me permito humildemente proponer la siguiente definición:

* (1,2 y 3) Roberto Muñoz Ramon DERECHO DEL TRABAJO I
págs. 63 y 64.

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, ENTRE AQUELLOS O ENTRE ESTOS MEDIANTE LA INTERVENCION DEL ESTADO".

Esta definición modestamente considero que reúne en primer lugar los requisitos gramaticales de una definición y en segundo lugar define lo que dentro del Derecho del Trabajo es la consecuencia de la relación Laboral individual o colectiva, de organizaciones de trabajadores como de patronos y con la fuerza necesaria para hacerse cumplir por los órganos de Gobierno.

Ahora bien, tratando de hacer un breve análisis del concepto propio del Derecho del Trabajo tenemos el siguiente resultado:

"ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO". De lo anterior se desprende que al mencionar la palabra conjunto nos estamos refiriendo a la acepción "diversas", toda vez que dentro del Derecho del Trabajo se encuentran en su haber diversas Normas o Leyes que regulan las relaciones de Trabajo, como lo son, la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, entre otras.

..."ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, ENTRE AQUELLOS O ENTRE ESTOS MEDIANTE LA INTERVENCION DEL ESTADO"... De lo anterior resumimos que, entre los sindicatos mismos existen conflictos en los cuales debe intervenir el Estado mediante el órgano competente para resolver dichos conflictos como es el caso de cuando se demanda la titularidad de un contrato o bien, por que los sindicatos patronales pudieran tener cualquier conflicto de tipo Laboral, en todas estas relaciones, sino existiera el órgano de Estado encargado de aplicar y hacer cumplir las Normas jurídicas relativa al Trabajo no estaríamos en presencia de un Derecho, sino ante la presencia de una Norma de tipo moral.

CAPITULO SEGUNDO

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

2.1 ANTECEDENTES CONTRACTUALES.

Señalamos al hablar del nacimiento del Derecho del Trabajo, que las instituciones del Derecho Individual o núcleo del Derecho del Trabajo se ven superadas cuantitativamente gracias o a través de las instituciones del Derecho Colectivo. pues bien, una de estas instituciones, es a la vez una fuente importante del Derecho del Trabajo. refiriéndose naturalmente, al Contrato Colectivo.

Así pues, el Contrato Colectivo, al mismo tiempo, que es una institución del Derecho del Trabajo, es una fuente importante del mismo, pues contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio.

En este orden de ideas, el contrato es primero, la Ley en la empresa en que se aplica, y después, la fuente que canaliza su contenido hacia el Derecho positivo.

Como Ley de las empresas, fueron muchos los Contratos Colectivos de Trabajo que consignaron la Prima de Antigüedad. Con distintas denominaciones y diferentes

modalidades, conocieron la institución, por mencionar algunos, los Contratos Colectivos de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., en la industria siderúrgica.

Igualmente aconteció con otros muchos contratos de otras ramas de la industria como la automotriz, la textil, la hulera y otras.

2.2 ANTECEDENTES EN LA LEY.

La Ley, pues, no hizo mas que recoger la institución de los contratos que ya la contenían.

Esto se infiere del texto de la iniciativa Presidencial:

"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 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 por que se violaría el espíritu que anima el artículo 123 de nuestra Carta Magna. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos mas 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, el Fondo de Ahorro y la Prima de Antigüedad, un periodo más largo de Vacaciones y la facilitación de Habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de estos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prosperas 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 pueden obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley".

"El artículo 162 acoge una práctica que esta 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 por cada año de servicios prestados".

2.3 CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Ley se preocupa no sólo del hombre que trabaja, sino también del que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una relación de Trabajo, al igual que la legislación le preocupa una fuente de ingresos a través del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Prima de Antigüedad. Es necesario, sin embargo, hacer algunas aclaraciones al respecto.

Al incluir la Prima de Antigüedad dentro de las instituciones de la Seguridad Social, lo hago aprovechando, un concepto genérico de Seguridad Social, o sea, entendiéndola ésta como el Derecho del Hombre a llevar una existencia digna. por lo tanto, es inadecuado el criterio que sobre el particular sigue la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión cuando dice que "La Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social; éstas tienen su fuente en los riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc.". Es decir, la iniciativa incurre en el error de llamar Seguridad Social únicamente a algunas instituciones que son especies del género Seguridad Social.

En lo que estoy de acuerdo, y con reservas, con la iniciativa es en que "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"; aclaro que, con reservas, por que las Vacaciones y la Prima de Antigüedad tienen distinto fundamento. Las Vacaciones aunque se incrementan con la antigüedad, tienen su fundamento en la necesidad de permitir al trabajador un reposo o descanso más o menos prolongado para recuperar fuerzas perdidas por el Trabajo, en tanto que la Prima de Antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

El fin de todo lo anterior, es establecer un simple concepto de lo que es la Prima de Antigüedad.

Así pues, la Prima de Antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su Contrato de Trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.

2.4 CASOS EN QUE SE PAGA AL QUEDAR ROTA LA RELACION DE TRABAJO.

El jurista encara el problema de interpretar una Ley cuando ésta no es suficientemente clara. Es entonces, cuando se acude a la interpretación a través de métodos tales como el gramatical, el a contrario sensu, el exegético y el histórico.

En el caso del artículo 162 de la Ley de la materia, y por lo que respecta a los casos en que debe pagarse la Prima de Antigüedad cuando quede rota la relación de Trabajo, la disposición legal es tan clara que indudablemente debemos estar a su texto, sin que sea lícito entrar en especulaciones.

Así las cosas, y tomando el contenido de las fracciones III y V del artículo 162, la Prima se paga, en lo supuesto de la Ley, a los trabajadores que se separan voluntariamente de su Trabajo, a los que se separan por causa justificada, a los que son separados de su Trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, y en caso de muerte del trabajador, a las personas que menciona el artículo 501 de la Ley. Es decir, la Prima se paga en los supuestos: renuncia del Trabajo, rescisión del contrato y muerte; en el entendido de que, por rescisión debemos entender el despido Justificado o injustificado y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador por causa imputable al patrón.

De lo dicho se desprende que la Prima de

Antigüedad se paga únicamente en los casos apuntados. Ahora bien, como la relación de Trabajo puede quedar rota por causas distintas a las señaladas, es lícito concluir que la Prima no debe pagarse cuando deje de existir la relación de Trabajo por causas distintas a la renuncia, a la rescisión y a la muerte, a no ser que, en el caso específico de terminación de la relación de Trabajo la Ley ordene lo contrario.

Así, en el caso de terminación de las relaciones individuales, y analizando el contenido del artículo 53 de la Ley, encontramos: No debe pagarse en caso de la fracción I que contempla el mutuo consentimiento; no hay que confundir el mutuo consentimiento con la renuncia. La renuncia es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón.

Lo que sucede es que la renuncia surte efectos aunque el patrón no lo acepte, pues bien sabemos que a nadie se puede obligar a que preste servicios sin su consentimiento; y esto no en aplicación del artículo 5º constitucional que como garantía individual constituye un Derecho Subjetivo Público oponible al Estado, sino en los términos de los artículos 32 y 40 de la Ley que establecen Derechos oponibles al patrón y que nos dicen, respectivamente, que "el incumplimiento de las normas de Trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona" y que "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año". Esto, obviamente se traduce en la idea de que nunca pueda obligar el patrón al trabajador a cumplir el Contrato de Trabajo; el trabajador queda obligado por el primer año únicamente, y si incumple el contrato queda sujeto solamente a la responsabilidad civil.

En el caso de la fracción II, la Prima se paga

aunque sea causa de terminación de la relación de Trabajo por que en caso de muerte debe pagarse por indicarlo así, expresamente, el artículo 162.

Por lo que respecta al contenido de la fracción III, la Prima no debe pagarse en ningún caso, pues además de que la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital son causas de terminación no previstas en el artículo 162, los trabajadores en estos casos no son de planta según lo detallaré más adelante.

La fracción IV nos plantea dos situaciones de terminación de la relación de Trabajo: la incapacidad física mental del trabajador y la inhabilidad manifiesta.

En el primer caso, la incapacidad física o mental del trabajador puede o no provenir de un riesgo de Trabajo, si proviene no debe pagarse la Prima, que según el artículo 459 "si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 de salario" sin que para nada se mencione la Prima de Antigüedad. por otra parte, si el trabajador esta afiliado al Seguro Social, la indemnización anterior corre a cargo de esa institución, pues en el artículo 60 de la Ley respectiva se previene que: "el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedara relevado en los términos que señala ésta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo".

Si la incapacidad física o mental no proviene de un riesgo de Trabajo debe pagarse la Prima por disposición expresa del artículo 54 de la Ley. El artículo en cuestión señala que "en el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá Derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162"...

En cuanto a la segunda situación, o sea, cuando la relación termina por inhabilidad manifiesta del trabajador, ninguna obligación existe de pagar la Prima de Antigüedad por no preceptuarlo la Ley.

Una última cuestión que atañe a la terminación individual de la relación de Trabajo. En el caso a que alude la parte final del artículo 395 de la Ley, esto es, en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, no debe tampoco pagarse la Prima por que estamos en presencia de terminación, no de rescisión, de la relación de Trabajo en donde la Ley no previene el pago.

Yendo ahora a lo que la Ley menciona como terminación colectiva de las relaciones de Trabajo, y que nosotros pensamos que sería más propio señalar como "terminación individual de las relaciones de Trabajo, derivada de conflictos colectivos", tenemos que el artículo 434 debemos relacionarlo con el 436. De ello resulta que debe pagarse la Prima si la Terminación obedece a fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos; en caso de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y por concurso o quiebra legalmente declarados.

Además se pagara la Prima, en los términos del artículo 439, en el caso de la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de Trabajo.

En cambio, la Prima no debe pagarse, según la fracción IV del artículo 434, en el caso del artículo 38, es decir, cuando termine la relación de Trabajo pactada, en el caso de las minas, por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Otro caso en que no debe pagarse la Prima de Antigüedad, es aquel en que el trabajador ejercita la acción

de "reinstalación". Si el supuesto para el pago de esta prestación es la ruptura de la relación de Trabajo, tal supuesto no se da cuando el trabajador demanda precisamente el cumplimiento del Contrato de Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la nación ha sustentado ya el siguiente criterio:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION SON ACCIONES CONTRARIAS".

"Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las pretensiones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la inexistencia de correlativa; y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación Laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la Prima de Antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación Laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162, fracción III, último párrafo, de la Ley de la materia, o sea que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo ya que si vuelve a trabajar en virtud de reinstalación, no se habrá generado el Derecho a percibir el pago por Prima de Antigüedad, por faltar el requisito de la separación".

Amparo directo 4544/75. Juan Arenas López y otros. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Precedente:

Amparo directo 4266/75. Teódulo González Sánchez. 15 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

2.5 COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.

El cómputo de la Antigüedad debe iniciarse desde el día que el trabajador presta sus primeros servicios en la empresa o, lo que es lo mismo, desde el día que nació la relación de Trabajo.

Pero si estamos de acuerdo desde que fecha debe computarse el inicio de la Antigüedad, cabe mencionar que días del tiempo que continúe la relación de Trabajo, deben computarse como integrantes de esa antigüedad.

Para mencionarlo debo distinguir entre "tiempo efectivo de servicio" y "tiempo efectivamente trabajado".

El tiempo efectivamente trabajado, comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador. Si tomamos sólo los días efectivos trabajados para el cómputo de la Antigüedad, tendríamos que excluir: los descansos semanales, descansos por vacaciones, descansos por días conmemorativos, descansos por permisos, descansos por enfermedad o riesgo de Trabajo, tiempo que no laboró la persona, pero estuvo a disposición de la empresa.

A la luz de nuestro desarrollo sobre la jornada de Trabajo y los días de descanso, resulta evidente que no podemos excluir del cómputo de la Antigüedad los días mencionados.

En dicho cómputo debemos comprender "el tiempo efectivo de servicios".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que el tiempo efectivo de servicios "se integra no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, los

de incapacidad por enfermedad o riesgos de Trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje"...

La antigüedad de los trabajadores se computará y determinará por una comisión mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

"Debe distinguirse dos clases de Antigüedad, la primera de las cuales es la Antigüedad de empresa o genérica que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios, esta Antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría".

Hay ocasiones en que algún trabajador de nuevo ingreso, al ser contratado por una empresa se le reconoce por diversos motivos, una Antigüedad mayor, ejemplo: es un buen trabajador que le interesa a la nueva empresa y con cierta antigüedad en la que laboraba, entonces el principal problema para contratarlo es que el trabajador no quiere dejar su empresa por la Antigüedad que tiene al servicio de la misma, en esas condiciones la nueva empresa al contratarlo le ofrece reconocerle una Antigüedad incluyendo la que tenía al servicio de la empresa anterior, la cual beneficiaría al trabajador para efectos de su jubilación, pensión o cualquier otra prestación.

Este reconocimiento surtirá todos sus efectos para la generación de sus Derechos Individuales, frente al patrón, pero no en lo que puedan afectar los Derechos de los trabajadores que ya venían trabajando en la empresa; por ejemplo: al Derecho de ascenso por antigüedad.

2.6 TRABAJADORES DE PLANTA.

El primer párrafo del artículo 162, dice expresamente que tienen Derecho al pago de Prima de Antigüedad los trabajadores de planta. Consecuentemente, interpretando a contrario sensu la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen Derecho a esta prestación. Así pues, se hace necesario señalar el concepto de trabajador de planta.

El trabajador de planta es aquel que esta sujeto a un Contrato por Tiempo Indeterminado; por lo tanto, y en el caso de que llegasen a acumular la Antigüedad exigida por la Ley, no tienen Derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.

2.7 ANTIGÜEDAD REQUERIDA.

En lo que atañe a la Antigüedad requerida para tener Derecho al cobro de la prestación de que se trata, aparentemente el artículo 162, plantea las dos siguientes hipótesis: por un lado en la fracción III, la renuncia al Trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato hecha valer por trabajador; y por el otro, en la fracción V, la muerte del trabajador. En tal supuesto, en el primer caso, debería tener el trabajador 15 años de servicios efectivos para tener Derecho al pago; en el segundo tendría Derecho cualquiera que fuera su Antigüedad.

El anterior criterio que ha sido sostenido por una buena parte de la doctrina, se basa en la idea de que el adverbio asimismo que emplea la fracción III, en punto y seguido, después del párrafo que habla de los trabajadores que se separan voluntariamente, predica condiciones iguales de Antigüedad para los trabajadores despedidos y que rescinden el contrato con respecto a los que renuncian.

La Suprema Corte de justicia de la Nación sustenta un criterio distinto que nosotros compartimos. Según dicho criterio, la Antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de la renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador.

El texto de la Ley no deja de ser oscuro, razón por la cual es necesario acudir a la interpretación. pues bien, teniendo en cuenta que de los métodos de interpretación el más apto es el histórico por que nos permite saber la intención del legislador, si acudimos a la iniciativa de la Ley encontramos suficiente luz sobre el particular

cuando en su parte relativa nos dice que "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 15 años de servicios"...

Anticipandonos a la crítica diré que si bien es cierto que la iniciativa refleja la intención del Poder Ejecutivo y no la del Legislativo, no lo es menos que éste hizo suya la intención.

Consecuentes con las ideas expuestas, afirmamos que la Antigüedad requerida es de 15 años de servicios en caso de renuncia y cualquiera en los otros supuestos.

Por lo que ve a la muerte del trabajador no hay duda; siendo otro el texto de la fracción V el Derecho adquiere cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Agotado el estudio de la hipótesis que plantea el artículo 162, en cual de ellas podemos encuadrar los casos de terminación de la relación de Trabajo en que expresa por disposición la Ley que existe la obligación de pagar la Prima.

Los casos se refieren a la incapacidad física o mental del trabajador no proveniente de un riesgo de Trabajo; a la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; al concurso o la quiebra legalmente declarados; y a la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de Trabajo.

Procediendo por eliminación tenemos que, por razones evidentes, no podemos encuadrar ninguno de los casos en el de muerte del trabajador. pero, con igual evidencia, que tampoco podrían quedar comprendidos en la hipótesis de renuncia. Así pues, no queda más que aceptar la rescisión del contrato. En todos los casos estamos en presencia, aunque no intencional, de cumplimiento del Contrato de Trabajo. En la incapacidad física o mental del trabajador es él quien incumple el contrato; en todos los demás, el patrón.

En este orden de ideas, todos los casos en que hay remisión al artículo 162 de la Ley, los trabajadores tienen Derecho a cobrar la

Prima cualquiera que sea su Antigüedad.

Tanto para el nacimiento del Derecho como para calcular el pago, computa únicamente el tiempo efectivo de servicios.

Tal criterio queda advertido en los siguientes términos:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO.DIFERENCIAS.

"El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues este concepto comprende, exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los de incapacidad o riesgos de Trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la Prima de Antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Ultimo Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, cuya parte relativa dice: ..."además de que la Antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5º de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos"..., pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la Antigüedad a que se refiere se integra con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5º transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicio" como sinónimas de "Antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender, que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado,

atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Amparo directo 190/76. Ingenio el Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguilera.

2.8 EL PAGO.

La cantidad que deben recibir los trabajadores en concepto de Prima de Antigüedad involucra tres cuestiones. Las dos primeras son de fácil entendimiento; la tercera en cambio, extraña situaciones sumamente debatidas y complejas.

Estas cuestiones son: el número de días de salario que deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados, el monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo, y la fecha desde la cual debe computarse la Antigüedad para hacer el pago.

2.9 DIAS POR AÑO.

Por lo que ve al número de días de salario por año la respuesta categórica la encontramos en la fracción I del artículo 162: "la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios".

2.10 IMPORTE

En cuanto al monto del salario tampoco hay duda; la fracción II del artículo que ocupa nuestra atención dice que: "para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486", es decir, que "la cantidad que se tome como base para el pago... no podrá ser inferior al salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el Trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El problema de eludir la fecha que, como Antigüedad debe tomarse para hacerle pago; el artículo 162, en sí, no ofrece ningún problema. Es del toda claro cuando dice que "la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios", lo que equivale a decir que los doce días por año deben contarse a partir de la fecha de ingreso; por otro lado, al establecerlo así no es retroactivo de por sí; y aunque lo fuera no sería inconstitucional, pues no debemos olvidar que en tanto el artículo 14 de la Constitución de 1857 consagraba la garantía de irretroactividad como un Derecho Público Subjetivo oponible al Poder Legislativo a través de la fórmula "no podrán expedirse leyes retroactivas", la Constitución vigente de 1917, en igual numeral, consagra la garantía como oponible al Poder Público encargado de aplicar la Ley cuando establece que "a ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

2.11 NUMERO DE TRABAJADORES CON DERECHO AL PAGO.

He contemplado que el primer caso, o sea, en el de retiro voluntario debemos distinguir dos situaciones: una relativa al número de trabajadores con Derecho al pago. En el primer caso todos los trabajadores tienen Derecho al retiro pues bien sabemos que no se puede obligar a trabajar al Trabajador sin su pleno consentimiento. En el segundo es limitado el número de Trabajadores con Derecho al pago.

Así la fracción IV, del artículo 162, señala que "para el pago de la Prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

a).- Si el número de Trabajadores que se retira 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 los Trabajadores que se retira excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago los Trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un mismo 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".

d).- En los otros casos previstos por el artículo 162, (rescisión y muerte) la prima debe pagarse al presentarse al hecho que genera el Derecho a cobrarla, sin límite de número.

Por lo que atañe a los casos no señalados por el artículo 162, que están expresamente previstos en otros artículos de la Ley, el

pago también debe hacerse en la forma indicada en el párrafo anterior.

2.12 LA RETROACTIVIDAD, DIVERSAS TEORIAS, IDEAS Y CRITERIO PERSONAL.

Es necesario estudiar el conflicto de Leyes en el tiempo en relación con el artículo 162 de la Ley, no porque en sí mismo el artículo citado plantee alguna dificultad al respecto, pues ya vimos que no ordena ninguna aplicación retroactividad y que, aunque la ordenara, no sería inconstitucional tomando en cuenta que en los términos en que esta concebida en el artículo 14 Constitucional la garantía de irretroactividad, ésta se traduce en un Derecho Público Subjetivo oponible, no al Poder Legislativo, sino al órgano de Estado encargado de aplicar la Ley.

La dificultad estriba, pues no en entender el contenido del artículo 162, sino en encontrar la forma constitucional de aplicarlo en el caso de trabajadores que ya hayan estado prestando sus servicios el 1o, de Mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la llamada nueva Ley Federal del Trabajo.

Tomando como referencia un momento dado, podemos hablar de Facta Preterita, Facta Pendencia y Facta Futura. Se conoce con el nombre de facta preterita el fenómeno a cuya virtud un acto o hecho jurídico nace, surte todos sus efectos jurídicos y se extinguen al amparo de una Ley anterior. En este caso, si de acuerdo con la nueva Ley pretendiera modificar el acto o hecho jurídico ya consumado, o sus efectos, sería evidente la aplicación retroactiva.

Para ilustrar lo dicho, tenemos por ejemplo lo siguiente: Un contrato de compra-venta de inmueble otorgado en documento privado. "El vendedor entrega la cosa y el comprador satisface el precio; el contrato se otorga en documento privado debido a que, por el monto de

la operación, así lo autoriza expresamente la Ley. Si de acuerdo con una Ley posterior el Contrato debe otorgarse en escritura pública sigue siendo válido el Contrato que satisfizo los requisitos legales en el momento de su celebración. Pretender que se elevara a escritura pública según la exigencia de la nueva Ley, sería dar a ésta un efecto retroactivo.

En el supuesto de Facta Pendencia cuando un acto o hecho jurídico que nace bajo la vigencia de una Ley, continúa surtiendo efectos bajo el imperio de una Ley posterior. Esta hipótesis, si ofrece problemas en torno a la retroactividad.

Entendemos como Facta Futura el fenómeno de realización de un acto o hecho jurídico que nace bajo la potestad de la nueva Ley y que surte sus efectos y se consuma bajo el imperio de la misma Ley. En la especie es evidente la aplicación retroactiva si se pretende que surta efectos, en el pasado, este nuevo acto o hecho jurídico.

Así por ejemplo, si una nueva Legislación Penal recoge una conducta para tipificarla como delito, se aplicaría retroactivamente la Ley si se pretendiera ejercitar la acción Penal en contra de quienes habían asumido esa conducta cuando no había Ley que la tipificara como delito.

Son varias las teorías que se han elaborado acerca del asunto, teorías que ha decir verdad no han sido del todo afortunadas en tan arduo problema; sin embargo, podemos comenzar por la doctrina clásica muy en boga en el siglo pasado y principios de éste, la cual considera que le da efecto retroactivo a la Ley cuando ésta considera los Derechos adquiridos al amparo de la Ley anterior, pero no así cuando lo que se modifica es una simple expectativa de Derechos.

Con vista a la seria dificultad de encontrar en la práctica la distinción entre Derecho adquirido y una expectativa, algunos autores partidarios de la doctrina, como Savigny, hacen esfuerzos por encontrar la distinción diferenciando las reglas relativas a la adquisición de Derechos de las relativas a la existencia de Derechos.

Para Savigny las reglas que se refieren a la adquisición o pérdida de Derechos, se traducen en el "vínculo que se refiere un Derecho a un individuo, o la transformación de una institución de un

Derecho a un individuo, o la transformación de una institución de un Derecho a un individuo, o la transformación de una institución de Derecho abstracta en una relación de Derecho concreto". Estas reglas no deben de ser retroactivas, dice, y cita como ejemplo "la Ley dice que la tradición es necesaria (o no es ya necesaria) para la transmisión de la propiedad; la Ley que decide que una donación entre vivos debe ser hecha bajo ciertas formas o puede ser hecha, en adelante, sin formalidad alguna".

En cambio, por "reglas relativas a la existencia de Derechos", deben entenderse "las Leyes que tienen por objeto el reconocimiento de una institución en general o su reconocimiento de una institución en general o su reconocimiento bajo tal o cual forma antes de que haya o surja la cuestión de su aplicación a un individuo, o sea, de la creación de una relación jurídica concreta".

En tal supuesto no podemos hablar de retroactividad, "porque cuando se suprimen instituciones generales, no se suprimen sólo para el futuro".

Julien Bonnetcase, bordando sobre el mismo problema, nos habla de situaciones jurídicas concretas y abstractas. "La situación jurídica abstracta se refiere a la manera de ser eventual o teórica de cada persona respecto de una Ley determinada, en tanto la situación jurídica concreta es la manera de ser de una persona determinada, derivada de las circunstancias de que a un acto o hecho jurídico haya movido en su favor o en su contra, las reglas de una institución jurídica y le haya, consecuentemente, conferido las ventajas u obligaciones inherentes al funcionamiento de dicha institución".

Lo que Bonnetcase llama situaciones jurídicas concretas y abstractas corresponde a lo que, respectivamente, la doctrina clásica llama derechos adquiridos y expectativa de Derechos.

Las doctrinas modernas han dejado hasta cierto punto, de preocuparse del problema de la retroactividad cuando se esta en presencia de Facta Preterita y Facta Futura.

Ello obedece, acaso a la facilidad de detectar la aplicación retroactiva de la Ley en tales supuestos. Así pues, han concentrado sus esfuerzos en resolver dicho arduo problema en presencia de Facta

Pendencia.

George Ripert, en el tratado de planiol, señala las posibles soluciones al problema. "Cuando dos leyes sucesivas pueden aplicarse a una situación jurídica determinada, el conflicto entre estas dos leyes puede únicamente resolverse según una de las tres maneras siguientes:

a) Se puede decidir que la nueva Ley aboliendo los efectos ya producidos en el pasado por la Ley antigua, rige la situación jurídica de que se trate, desde el momento en que dicha situación jurídica tomó nacimiento. La Ley nueva es retroactiva.

b) se puede decidir en forma inversa, esto es, que a pesar de la Ley nueva, la Ley antigua continúa recogiendo la situación jurídica nacida bajo su imperio. Se tiene entonces, supervivencia de la Ley antigua.

c) Queda una tercera solución, que consiste en asignar a las dos Leyes sucesivas épocas respectivas de aplicación. Hasta la vigencia de la Ley nueva, la Ley antigua rige la situación jurídica creada bajo su imperio y los efectos jurídicos ya realizados, no serán afectados. Pero, desde su entrada en vigor, la Ley nueva surte efectos; se apodera, a partir de esa fecha, de la situación jurídica existente, sea, en casos extremos, para abolirla, sea lo que ocurrirá generalmente, para desprender consecuencias nuevas. Se dice en este caso que la Ley nueva produce un efecto inmediato".

En lo personal pienso que tratando de seguir un orden lógico, que la retroactividad, como conflicto de Leyes en el tiempo no debe ser estudiada en función de la calidad de los actos o hechos jurídicos que eventualmente pueden quedar involucrados. Es decir una ley se aplica en forma retroactiva cuando opera sobre el pasado, independientemente de que se trate de Derechos adquiridos o expectativa de Derechos, de Derechos Concretos o de Derechos abstractos; y esto es así por que no podemos confundir dos instituciones que son diferentes por su propia naturaleza.

Lo que acontece es que, en todo caso, e independientemente de la dificultad ya apuntada para distinguir el Derecho adquirido de la expectativa de Derechos o el Derecho concreto del Derecho abstracto, puedo señalar que los autores citados, lo que pretenden decir es que la

retroactividad es lícita tratándose de expectativa y no lo es en el caso de Derechos ya adquiridos, o es lícita en el caso de Derechos ya adquiridos, o es lícita en el caso de Derechos abstractos y no lo es en el de Derechos concretos. Pero lícitamente o no, si la Ley vuelve al pasado se está aplicando retroactivamente. Es necesario establecer cuándo una Ley opera sobre el pasado. pienso, que si de conflicto de Leyes se trata, no se puede hablar de retroactividad sin distinguir los efectos que produce una Ley.

La Ley en su aspecto material, es decir, prescindiendo del órgano de Estado de que emane, es el acto jurídico que crea, modifica o extingue situaciones abstractas e impersonales. cuando las crea, no existe antecedente legislativo alguno; existe cuando las modifica; y existe también cuando las extingue.

Cuando una Ley crea situaciones jurídicas, éstas nacen con la Ley que las crea. En consecuencia, la situación jurídica nueva, si no ha de ser de aplicación retroactiva, tiene que regir a partir del momento de su vigencia, incluyendo sus efectos. Un elemental principio de congruencia lo exige así. Por lo mismo, ni la institución nueva ni sus efectos pueden obrar sobre el pasado. Y es que esta hipótesis esta en presencia de lo que hemos denominado Facta Futura.

En el caso de que la Ley si tenga antecedente y venga solamente a modificar las situaciones jurídicas previstas en la Ley anterior, si no quiere ser de aplicación retroactiva debe respetar, como intocables, los efectos causados por la situación jurídica prevista en la Ley anterior. Así, los nuevos efectos deben aplicarse a partir del momento en que entre en vigor la nueva Ley. Y es aquí, y solamente aquí, no debemos olvidarlo, donde puede tener aplicación lo que he mencionado bajo rubro de Facta Pendencia.

En el evento de que haya antecedente legislativo, pero la nueva Ley extinga las situaciones jurídicas previstas en una Ley anterior, si los actos o hechos jurídicos al tenor de la Ley vigente entonces, continúan surtiendo sus efectos bajo la potestad de la nueva Ley, mas que hablar de retroactividad, tendríamos que pensar en una supervivencia de la Ley anterior.

Con estas ideas, aplicadas a la Prima de Antigüedad, de la garantía de seguridad jurídica que consagra el párrafo primero del

artículo 14 Constitucional cuando dice que "a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

La Prima de Antigüedad no estaba prevista en la Ley de 1931. Nace como institución nueva en la Ley de 1970.

Por lo tanto, estamos en supuesto de Facta Futura, o sea, ante un acto jurídico que, sin antecedente legislativo, crea una situación jurídica abstracta e impersonal. Si esto es así, no puede o debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la Ley, pues esto, quíerase o no, implica una aplicación retroactiva. Así pues, el pago debe hacerse, entonces a partir del 1o de mayo de 1970, fecha en que nace la institución. Lo contrario equivaldría a crear un Derecho para el pasado, o mejor, dar efecto, en el pasado a un Derecho nuevo.

Por esto es equivocado el primer criterio patronal que se sustentó, cuando la Ley era apenas iniciativa, en el sentido de que el pago no procedería sino hasta 1985. tal criterio cometía el error de refundir en una dos situaciones distintas.

Pensar que la institución iba a quedar como letra muerta en la Ley hasta 1985 es confundir los presupuestos del Derecho con el Derecho mismo. Una cosa es la antigüedad de quince años requerida únicamente para el retiro voluntario y otra muy diferente la fecha a partir de la cual debe pagarse. Con esto queremos afirmar que cuando el intérprete de la Ley de 1970 recoge la antigüedad del Trabajador anterior a esa fecha, no está haciendo aplicación retroactiva, pues la antigüedad que no se fragmenta, es apenas la condición para el nacimiento del Derecho. La retroactividad se presenta cuando se computa toda la antigüedad para los efectos del pago. Es decir, no debemos confundir el presupuesto para el nacimiento Derecho, con el Derecho mismo.

En diciembre de 1970 el aguinaldo se pagó sin aplicar retroactivamente la Ley. Por ser una institución jurídica nueva, en diciembre se pactó en proporción al período comprendido entre el 1o de julio y el último de diciembre. ¿por qué? porque aunque los Trabajadores que laboraron todo el año tenían una "antigüedad" desde el 1o de enero, para este efecto, esta institución no había nacido entonces.

En el segundo supuesto, es decir, cuando la Ley modifica situaciones jurídicas que ya existían, esto es en la hipótesis de Facta Pendencia, la solución es distinta.

Supongamos en el caso de que se modifique la Ley para conceder a los Trabajadores por concepto de Prima de Antigüedad, quince días de salario en lugar de doce por año de servicios prestados. En este caso, el pago se hará conforme a la nueva disposición sin que esto implique una aplicación retroactiva, la que sólo se presentaría si se pretendiera acondicionar a la nueva regla los pagos ya hechos con arreglo a la anterior. Así, entonces, a los Trabajadores que se separaran voluntariamente después de que entrara en vigor la reforma hipotética, habría que pagarles quince días por año de servicios prestados computados a partir de su fecha de ingreso.

Pienso que las controversias que ha presentado o suscitado la aplicación del artículo 162 de la Ley, para el caso de Trabajadores que ya estaban prestando sus servicios en la fecha en que se inició su vigencia, se derivan de la circunstancia de querer resolver el problema según las reglas aplicables a Facta Pendencia, olvidando que una cosa es la antigüedad del Trabajador que puede ser muy anterior al 1o de mayo de 1970, situación generada por el propio Trabajador y puede ser muy anterior al 1o de mayo de 1970, situación generada por el propio Trabajador, y otra muy diferente la institución llamada Prima de Antigüedad, creada por la legislación positiva.

Este conflicto de Leyes en el tiempo, en función de Facta Futura, tendremos, que en todas las hipótesis de pago que contempla la Ley, éste debe hacerse a partir de 1970.

En lo personal, el sustentante considera este tema de conflicto de las Leyes en el tiempo de conformidad con el criterio de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuya ejecutoria de la Señora Ministro Licenciada Cristina Salmorán de Tamayo en el Amparo Directo número 4806/74 de la Empresa Textiles de Monterrey S.A. de 20 de marzo de 1975 resuelto por cinco votos a favor y que a la letra dice: "ANTIGÜEDAD* PRIMA DE COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE. Transcurridos tres años a partir de que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir 1o de mayo de 1970, si se trata de un Trabajador de

planta con antigüedad mayor de quince años, que se separa voluntariamente de su empleo, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento, y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el Trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV, artículo 5o transitorio del mismo ordenamiento Laboral". Además por considerar que la figura Prima de Antigüedad es una prestación de Seguridad Social para el Trabajador cuyo cumplimiento en términos del artículo 162, y fracción IV, artículo 5o Transitorio no implica darle retroactividad a la Ley que lo creo.

CAPITULO TERCERO

ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD)
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACION

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a la figura jurídica denominada La Prima de Antigüedad quedando plasmado de la siguiente forma:

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 12 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 15 años de servicios, por lo menos. Así mismo 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 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 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 le corresponda.(1)*

De lo anterior se desprende el siguiente comentario:

El Derecho a la Prima de Antigüedad que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, requiere que se hayan cumplido quince años de servicios por lo menos para los Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Asimismo, se aplicara 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, según la fracción III de dicho artículo; aunque para hacer uso de ese Derecho en el caso de retiro voluntario, los Trabajadores deberán tener en cuenta las normas de proporción numérica y orden de prelación que señala la fracción IV del mismo artículo.

Su naturaleza jurídica consiste en una prestación que incrementa el salario, originada por el tiempo de permanencia del Trabajador en la empresa, y condicionada cuando se trata del retiro voluntario a que se hayan cumplido quince años de servicios por lo menos, de manera que opera también como un incentivo para la continuidad en el servicio; y esta condición impide que se pueda considerar como parte integrante del salario en los términos del

* (1) Ley Federal del Trabajo. artículo 162.

artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no puede incluirse en el salario base para determinar el monto de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 89; pues aún cuando el artículo 84 comprende también las "Primas" estas son cantidades adicionales al salario como un estímulo a la productividad o a la asistencia del Trabajador durante la prestación de sus servicios, en tanto que la Prima de Antigüedad se cubre al terminar la relación del Trabajador.

La exposición de motivos en su apartado XII, la Ley de 1970, dice en lo conducente: "Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del Trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los Trabajadores por el transcurso del tiempo sin que en ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".

Cabe observar que, aun cuando tiene afinidad con el fondo de ahorro y podría calificarse al igual que este como un salario diferido, esa semejanza se contraría en dos aspectos: En primer lugar por que el fondo de ahorro se entrega al trabajador periódicamente o al terminar la relación de Trabajo sin sujetar la misma a un tiempo determinado de duración; en tanto que la Prima de Antigüedad no es exigible en el retiro voluntario del trabajador sino hasta haber cumplido 15 años de servicios por lo menos; requisito que en nuestro concepto debería suprimirse mediante la forma legal adecuada porque se trata de una prestación generada por el hecho de la permanencia del Trabajador en el empleo, que forma parte de su patrimonio laboral.

La exposición de motivos aduce que es una "modalidad que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de deserción de los Trabajadores". Ese argumento no es convincente, por que la duración en el empleo debe decidirla libremente el Trabajador de acuerdo con su propio interés, y contraviene en cierta forma lo dispuesto en el artículo 5o Constitucional.

Además el fondo de ahorro se reglamenta en los Contratos Colectivos de manera que quede garantizada su percepción para los

Trabajadores; en tanto que el pago de la Prima de Antigüedad esta sujeto a los riesgos económicos de la empresa durante un lapso excesivo de tiempo, por lo que debería también garantizarse contra la posible insolvencia de la empresa, así como de los cambios empresariales ocasionados por la substitución del Patrón. En la legislación Ecuatoriana se ha reglamentado una prestación análoga mediante el llamado "fondo de reserva o Trabajo Capitalizado" que se guarda en el Instituto de Seguridad Social, a manera de depósito bancario para que pueda retirarlo el Trabajador al cesar en su Trabajo, o lo utilice para inversiones de protección a su familia.

El jurista Ecuatoriano Fabian Jaramillo Dávila, al exponer las modalidades de esta interesante Institución, Expresa: Otra característica esencial en su naturaleza jurídica es el hecho de que no se pierde el fondo reserva que ya es parte de su patrimonio "por ningún concepto, es decir, que no interesa la razón, forma o motivo por la relación termina una relación Laboral; puede inclusive tratarse de una terminación causada o provocada por el Trabajador y sin embargo por ser ya parte de su patrimonio no pierde ese fondo de reserva, en ningún caso".

3.1 CRITERIO DEL PODER JUDICIAL FEDERAL (ANTECEDENTES).

Todo orden jurídico presupone la existencia de una constitución y de un cuerpo de Leyes en donde cada una se relacione con las demás en la hermandad que da la filiación común. Que así como los hermanos derivan del mismo tronco así las leyes nacen y se nutren de una misma Ley Suprema que las alienta y las inspira a todas.

Dicho orden jurídico debe ser respetado, pues de lo contrario imperaría la ley de la selva. Es decir, gobernantes y gobernados tenemos la obligación de ajustar nuestra conducta a los mandatos de la Constitución y de las Leyes que de ella emanan. Dicho respecto se manifiesta de diversas maneras, de las cuales analizaremos la que convenga nuestro estudio.

El respeto a la Constitución por parte del poder público se impone a través de las instituciones que se conocen con el nombre de "defensas a la Constitución"; algunas son subsidiarias y una es directa. La directa es el juicio des ampara que es un juicio de control de la constitucionalidad y de la legalidad, que se ejerce en vía de acción ante un órgano jurisdiccional los cuales pueden ser Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados o Suprema Corte de Justicia; que se inicia a instancia de parte agraviada o de su representante legítimo y excepcionalmente, a instancia de cualquier persona sin representación pero siempre a nombre del agraviado; que requiere la violación de alguna garantía individual o de algún Artículo de la Constitución o que presupone Leyes o actos de los estados que invaden la esfera de la

Todo orden jurídico presupone la existencia de una constitución y de un cuerpo de Leyes en donde cada una se relacione con

las demás en la hermandad que da la filiación común. Que así como los hermanos derivan del mismo tronco así las leyes nacen y se nutren de una misma Ley Suprema que las alienta y las inspira a todas.

Dicho orden jurídico debe ser respetado, pues de lo contrario imperaría la ley de la selva. Es decir, gobernantes y gobernados tenemos la obligación de ajustar nuestra conducta a los mandatos de la Constitución y de las Leyes que de ella emanan. Dicho respecto se manifiesta de diversas maneras, de las cuales analizaremos la que convenga nuestro estudio.

El respeto a la Constitución por parte del poder público se impone a través de las instituciones que se conocen con el nombre de "defensas a la Constitución"; algunas son subsidiarias y una es directa. La directa es el juicio des ampara que es un juicio de control de la constitucionalidad y de la legalidad, que se ejercita en vía de acción ante un órgano jurisdiccional los cuales pueden ser Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados o Suprema Corte de Justicia; que se inicia a instancia de parte agraviada o de su representante legítimo y excepcionalmente, a instancia de cualquier persona sin representación pero siempre a nombre del agraviado; que requiere la violación de alguna garantía individual o de algún Artículo de la Constitución o que presupone Leyes o actos de los estados que invaden la esfera de la autoridad Federal, o de Leyes o actos de ésta, que vulneren o restrinjan la Soberanía de los Estados y, por último, cuya sentencia no hace una declaración de carácter general sino que se limita a proteger al quejoso en particular.

Del anterior concepto vamos a destacar, únicamente, las notas que interesan el presente estudio.

Un gobernado, persona física o moral, que resiente un agravio por parte de la autoridad, por violar ésta, la Constitución o las Leyes, consigue, através del Juicio de Amparo que dicha autoridad ajuste su conducta a la constitución o a las Leyes para no resentir ya más ese agravio. El juicio de Amparo, pues, como medio de control de la constitucionalidad y la legalidad, favorece únicamente al quejoso (artículo 76 de la Ley de Amparo).

El juicio de amparo puede ser directo o indirecto. El directo, llamado así por no tener ningún recurso por medio del cual se

pueda combatir la sentencia dictada, se presentará ante los Tribunales Colegiados de Circuito. El indirecto, denominado también biinstitucional porque la sentencia dictada admite el recurso de revisión, se promueve ante los Juzgados de Distrito en los casos que señala la Ley.

3.2 CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Siendo muy largo el camino de las interpretaciones e imposible de recorrerlo todo en este modesto trabajo, a continuación se reseña lo más sobresaliente.

El pago de la prima de antigüedad por muerte del trabajador, según el criterio de la Corte fue definido desde un principio, pues no regulado este caso por el artículo 5o. transitorio, encontró camino fácil ese Alto Tribunal para señalar un derrotero firme.

En este punto, cualquiera que haya sido la antigüedad del trabajador fallecido, sus beneficiarios tienen derecho a cobrar la prima computándose toda la antigüedad del trabajador, sin importar que la fecha de ingreso haya sido anterior o posterior al 1o. de Mayo de 1970, fecha en que entró en vigor en la Ley Federal del Trabajo la figura jurídica denominada LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El anterior criterio es jurisprudencial a través de las sentencias dictadas en los amparos 472/21 de Ingenio El Potrero, S. A.; 1858/72 de Ferrocarriles Nacionales de México; 2405/72 de María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas; 5452/72 de Ferrocarriles Nacionales de México y 1054/73 de Ferrocarriles Nacionales de México.

En los supuestos del artículo 162 distintos al ya estudiado el criterio de la corte ha sufrido cambios.

El día 18 de agosto de 1972 se dictó una sentencia en el juicio de Amparo 993/72 en el que el ministro oponente Señor Licenciado Salvador Mondragón Guerra, sostuvo el criterio que "la Prima de Antigüedad es una nueva prestación que la Ley Federal del Trabajo en

vigor ha creado para los Trabajadores, por lo que, el Derecho a ella, nace y se acrecienta a partir de la fecha de Ley".

Dice Ramírez Fonseca, este criterio que indudablemente es el correcto y que es el que debería aplicarse en todos los casos, ha subsistido, aunque con distinta fundamentación, para el pago de la Prima por rescisión del Contrato. En efecto, aunque en esta hipótesis se ha seguido sosteniendo el principio de que el pago debe hacerse a partir de 1970, se ha llegado a esta conclusión tomando como base, ya no el hecho de que se trata de una Institución nueva, sino el contenido de la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley, en donde se lee que "los Trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán Derecho a la Prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurridos a partir de que entre en vigor esta Ley".

En lo que se refiere al pago de la Prima por retiro voluntario, el criterio de la Corte cambió de rumbo en ciento ochenta grados. Y así, del criterio original del Señor Ministro **Moctragón Guerra** se llegó a la jurisprudencia que establece QUE EL PAGO DEBE HACERSE POR LOS AÑOS TRANSCURRIDOS A PARTIR DE LA FECHA DE INGRESO AUNQUE ESTA SEA ANTERIOR A 1970.

Es indudable que ha sido cambiante el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo relativo a la forma de aplicar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de Trabajadores que ya estaban prestando sus servicios el día 1o de mayo de 1970, particularmente en lo relativo al retiro voluntario, pero esto de debe, entre otras razones, y esto queda dicho en otro lugar de Trabajo, a que el artículo 5o transitorio de la Ley, en vez de aclarar en forma Constitucional la manera de aplicar el artículo 162 durante sus tres primeros años de vigencia vino a complicar la situación, dando lugar a una serie casi interminable de elucubraciones que desembocaron en lamentables confusiones.

La jurisprudencia en cuestión fué formada, y sobra una ejecutoria, por la sentencias dictadas en los Amparos 3101/74 de Fábrica Santa María de Guadalupe, 3901/74 de Fábrica Santa María de

Guadalupe; 4806/74 de Textiles Monterrey; 4807/74 de Fábrica de Santa María de Guadalupe; 5111/74 de Textiles Monterrey y 5263/74 de Fábrica de Santa María de Guadalupe.

3.3 CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS.

El Tribunal Colegiado de San Luis Potosí en el Amparo 354/71 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera y Similares de la República Mexicana, sostuvo que con excepción del caso de muerte, la Prima de Antigüedad debe pagarse a partir de 1970. Igual criterio sostuvo el Tribunal Colegiado de Circuito de Sonora, en los Amparos 27/72 de Luis Cuevas, 406/72 de Carlos Hernández, 574/72 de Manuel Lara 613/73 de José Ramón Munguía.

Posteriormente el Tribunal Colegiado de Torreón, Coahuila, en el Amparo 729/74 consideró que pagar desde la fecha de ingreso del Trabajador, anterior a 1970, en los casos de retiro voluntario, no implica una aplicación retroactiva de la Ley.

Por lo que respecta al pago de la Prima por rescisión del Contrato, el Tribunal Colegiado de Monterrey ha dicho que la Prima debe pagarse cualquiera que sea la antigüedad del Trabajador pero que el computo parte del año de 1970. Los Amparos correspondientes son 407/74 de Panificadora Río, el 471/74 de Plásticos y Novedades de Monterrey y el 25/75 de Corporación Industrial Mexicana.

En igual sentido se pronunció el Tribunal Colegiado de Villa Hermosa, Tabasco en el Amparo 175/75 de Autotransportes Narvaez Valencia.

Por último para el caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del Trabajador el Tribunal Colegiado de Torreón en Amparo 131/74 de Talleres de la Garza resolvió que "incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del Trabajador, indemnización

por. Tiene Derecho el Trabajador a percibir la indemnización por incapacidad física o mental, en términos de lo previsto en el artículo 53, fracción IV, de la Nueva Ley Federal del Trabajador consiste en un mes de salario y doce días del mismo por cada año del mismo o sea, que los Trabajadores al servicio de la parte patronal cuando tenga tal incapacidad la indemnización deberá cubrirse tomando en cuenta todos los años de servicios prestados sin que sea requisito esencial tener por lo menos quince años de laborar al servicio de la demandada, pues la remisión del artículo 54 al 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es solo para determinar tanto la forma de pago de los días de salario como el monto de los mismos".

3.4. DIVERSAS TESIS DE JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS EN RELACION A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, LIQUIDACION POR RETIRO VOLUNTARIO Y.-
 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 del Trabajo, por tanto, si un Trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al Pacto Colectivo que concede una prestación mayor por un año de servicios que otorga la Ley por ese mismo concepto, y reclama al 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.

Jurisprudencia: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala,
 p.6.

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

Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte Cuarta Sala p.17.
 A.D. 4647/77. Antonio Cabral V. 26 de junio de 1978. U.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- Es requisito de la acción de 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 tenfa ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 17. A.D. 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México 21 de junio de 1978.

Precedentes: A.D. 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México 18 de abril de 1977. U.-A.D. 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de mayo de 1977. U.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE.- 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.

Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, pp. 17 y 18. A.D. 3645/77. Aceites y Jabones, S.A. 30 de agosto de 1978. U.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. GRATIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS NO SON EQUIVALENTES.- El pago que da el Patrón a un Trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de Trabajo no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la Prima de Antigüedad por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de la Prima de Antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevee, y que, además, se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación, por lo que no puede equipararse.

Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 18 A.D. 4924/77. Elías Valencia Palacios. 6 de febrero de 1978. U.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. REQUISITOS QUE SE DEBEN SATISFACER PARA TENER DERECHO A.- En términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, uno de los requisitos que deben satisfacer para tener Derecho al pago de la Prima de Antigüedad es la separación del Trabajador por

alguna de las causas especificadas, ya que la separación es un elemento de la acción y por ende es a partir de aquella cuando nace el Derecho a reclamar el pago de la Prima de Antigüedad, y tal prestación debe cubrirse a los Trabajadores o a sus beneficiarios. Independientemente de cualquier otra que le corresponda, es por lo que el Trabajador está en posibilidad de reclamar dichos pagos a partir de su separación aún cuando legal o contractualmente tenga Derecho a algunas otras prestaciones.

Ejecutoria: Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, pp. 19 y 20. A.D. 2567/78. Julieta Méndez Bustamante 18 de septiembre de 1978. U.

JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- El hecho de que un Trabajador sea jubilado por la empresa por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del Contrato Individual del Trabajo por parte del Trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el Trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la Prima de Antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de Materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el Trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los Sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos, en cambio la Prima de Antigüedad es una prestación de carácter general para todos los Trabajadores, creada bajo el Amparo de la Ley Laboral vigente la cual es de Orden Público que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevee: "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."

Jurisprudencia: Informe 1976, Segunda Parte, pp. 5 y 6.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE LOS AÑOS DE TRABAJO PARA SU PAGO. La fracción I del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los Trabajadores de planta tienen Derecho a la Prima de Antigüedad consistente de doce días de salario, por cada año de servicio, de donde se infiere que los años de labor a que se refiere el Ordenamiento Legal citado, deben ser cumplidos, es decir, completos. En otros términos: de conformidad con lo prescrito por el mencionado numeral, únicamente deben computarse para el pago de la Prima de Antigüedad por el establecida, los años cumplidos que tenga el Trabajador al servicio del Patrón, sin tomar en cuenta el año que todavía no haya completado.

Ejecutoria: Boletín Núm. 22, oct. 1975.- T. C. del Octavo Circuito, pp. 106 y 107.- A.D. 379/73. Humberto Muruato Gutiérrez. 3 de octubre de 1975. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA, CUANDO HAY OSCURIDAD DEL ACTOR AL NARRAR EN SU DEMANDA LOS HECHOS EN QUE PRETENDE FUNDARLO.- Para la procedencia del pago de la Prima de Antigüedad se requieren dos supuestos:

- a) que el Trabajador resulte separado materialmente de la fuente de trabajo; y
- b) que dicha separación sea consecuencia de la simple voluntad del Trabajador, o porque éste se separe con causa justa o bien, porque el mismo sea despedido por el patrón justificada o injustificadamente.

Y si al demandar el actor fue oscuro al narrar los hechos relativos al despido que alegó, lo que impidió a la responsable el estudio de la acción de los salarios caídos, claro resulta que al no quedar puntualizado en forma clara el antecedente relativo al motivo que originó la separación del Trabajador, la Junta no tenía bases para estudiar lo referente al pago de la Prima de Antigüedad, por lo que ante tal situación, la absolucíón decretada al respecto no es violatoria de garantías.

Ejecutoria: Boletín Núm. 18, junio 1975, p. 91. T.C. del Noveno Circuito-A.D. 241/75. Miguel Barbosa Romero. 30 de junio de 1975. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO.- Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del 10. de Mayo de 1970, si se trata de un Trabajador de planta con Antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de su empleo, deben estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el Trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción cuarta del artículo 50. transitorio del mismo ordenamiento.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis 179, p. 173.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- La Prima de Antigüedad a que se refiere la Fracción Quinta del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de ésta Prima, por muerte del Trabajador no lo contempla el artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis 180, p. 176.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ART. 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si la Junta, para el pago de la Prima, de antigüedad a que se refiere la fracción V del art. 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos

los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el art. 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse el art. 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emana son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben de aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 181, pp. 176 y 177.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. REGIMEN JURIDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACION 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.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 56. A.D. 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A. 23 de enero de 1975. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, ABSOLUCION DEL PAGO DE, POR FALTA DE ELEMENTOS PARA SU CUANTIFICACION. Si la parte actora en ninguna parte de su demanda señala durante qué tiempo el Trabajador fallecido prestó servicios a la demandada, no en autos existe prueba alguna que demuestre su aseveración, la acción de pago de Prima de Antigüedad resulta improcedente,

en virtud de que ante esa falta de elementos, la Junta está imposibilitada para condenar a pagar una prestación cuyo monto ignora y de la cual no hay en autos base para su cuantificación.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, p. 67.- A.D.287/74. Socorro Zamarripa de Mena y otros. 28 de agosto de 1975. 5 v.

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 un a parte proporcional correspondiente a esos 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, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 68.- A.D. 714/74. Creaciones Textiles; S. A. 15 de julio de 1974. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO PROCEDE EL PAGO DE.- Si el Trabajador reclamó el pago de Prima de antigüedad, apoyándose en que rescindió su Contrato de Trabajo por causa imputable al patrón, pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta del conocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación, fundándose en que el Trabajador se separó voluntariamente de su empleo, pues de hacerlo, dictaría un laudo incongruente con las pretensiones deducidas oportunamente por las partes, con violación a lo dispuesto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta

Sala, pp. 68 y 69. A.D. 362/75 Felipe Rodríguez García. 28 de agosto de 1975. 5 v.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción de 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 en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Jurisprudencia: Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 17, p. 19.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LIQUIDACION POR RETIRO VOLUNTARIO Y .- La prestación Prima de Antigüedad a que se refiere la Ley de la Materia, tienen su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica adoptadas en diversos Contratos Colectivos; 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 da la Ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la Prima de Antigüedad a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 69. A.D. 2051/75 Antonio Martínez Ruelas. 17 de octubre de 1975. U.

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

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 70.-A.D. 3659/74 Atoyac Textil, S.A. 20 de febrero de 1975. 5 v.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA .- La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece, que los años de servicios del Trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener Derecho al pago de Prima de Antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que 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.

Jurisprudencia: Informe 1976, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 6.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de Prima de Antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el Trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios se le cubre la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Ejecutoria: Informe 1976.- A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS.- El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente Trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente Laboró el Trabajador aquí se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los efectivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el Trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la Prima de Antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el Trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL

ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de Orden Público, esta es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el Trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del Empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Ejecutoria: Informe 1976, pp. 31 y 32. A.D. 190/76 Ingenio El Molino S.A. 5 de julio de 1976. U.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACION SON ACCIONES CONTRARIAS.- Las acciones ejercitadas en un Juicio tienen calidad de contrarias cuando las pretensiones deducidas reconocen como apoyo, fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la inexistencia de la correlativa; y se da esa contradicción cuando al demandar su reinstalación los Trabajadores están afirmando que la relación Laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la Prima de Antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación Laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162, fracción III, último párrafo, de la Ley de la Materia, o sea que constituye requisito indispensable el hecho, de que el Trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a Trabajar en virtud de reinstalación no se habrá generado el Derecho a percibir el pago por Prima de Antigüedad, por faltar el requisito de la separación.

Ejecutoria: Boletín número 27, marzo 1976, Cuarta Sala, p. 51.- A.D. 4544/75. Juan Arenas López y otro, 25 de marzo 1976. 5 v.

CAPITULO CUARTO

LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y LA LEY.

4.1. ARTICULO 3o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 3o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo en vigor queda plasmado de la siguiente manera:

"Los Contratos de Trabajo Individuales o Colectivos que establezcan Derechos, beneficios y prerrogativas en favor de los Trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los Contratos Individuales o Colectivos o los Convenios que establezcan Derechos, Beneficios o Prerrogativas en favor de los Trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos".

El Derecho del Trabajador ha sido clasificado dentro de la rama del Derecho Público, entre otras razones porque, se dice, es imperativo, es decir, debe cumplirse en sus términos sin que tenga cabida la llamada "autonomía de la voluntad".

El Derecho del Trabajo contiene Normas que deben ser respetadas cabalmente. Ahora bien, ese respeto se puede manifestar, a nuestro modo de ver de tres formas diferentes:

De una primera manera, el Derecho del Trabajo establece, con límites rígidos o imperativos, un campo flexible en el que

definitivamente opera la voluntad de las partes.

Así por ejemplo, el artículo 61 de la Ley, con toda exactitud señala que "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta".

El artículo 61, con límites rígidos para la duración de la jornada, está delimitando un campo flexible en que opera la autonomía de la voluntad para que Patrón y Trabajadores se pongan de acuerdo para establecer una jornada diurna, mixta o nocturna, fija o rotativa, así como para que la jornada sea continua o discontinua.

En una segunda forma, el cumplimiento de la Ley debe ser cabal y exacto por parte de los Trabajadores como de los Patrones, sin que puedan ni unos ni otros, apartarse del texto de la Ley. Tal es el caso, v.g., de las vacaciones, institución de protección a la salud del Trabajador.

El artículo 79 de la Ley, primer párrafo, señala que "las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración", de donde resulta que sería contra el texto y espíritu de la Ley, y, por ende, ilícito, un convenio que obligara al Trabajador a trabajar en los días correspondientes a sus vacaciones aunque en dichos convenios se estipulara el pago, para esos días, de diez veces el salario ordinario del Trabajador. Y esto es así porque el bien jurídico que aquí se tutela no está relacionado con el salario sino con el descanso del Trabajador en aras de mantener su salud. Esta disposición, pues, no da lugar a ningún arreglo por más que en apariencia fuera muy beneficiosos para el Trabajador.

De una tercera manera, existen normas que deben respetarse también por Trabajadores y Patrones por constituir un mínimo de Derechos para aquellos. Como uno de tantos casos que podríamos señalar, tenemos el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que imperativamente, establece que "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el Trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Este caso concreto constituye apenas un ejemplo de la imperatividad del Derecho del Trabajo en el supuesto que analizamos. El fundamento general lo encontramos en el artículo 56 que nos habla de "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser

inferiores a las fijadas en esta Ley".

Ahora bien, en el supuesto de que lo fueron por mutuo acuerdo entre Patrón y Trabajadores, el acuerdo sería irrelevante; de lo contrario, saldría sobrando el contenido del artículo 56 cuya parte relativa hemos transcrito. Así, nos salen al paso la parte introductiva y fracción XII del artículo 5o. de la Ley, para decirnos que "las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los Derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezcan... renuncia por parte del Trabajador de cualquiera de los Derechos del Trabajador o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Respetado el contenido de la Ley como un mínimo de Derechos en favor de los Trabajadores, estos, de muy diversas formas, y particularmente en la contratación colectiva, van logrando conquistas, esto es, mejores condiciones de trabajo que las consignadas en la Ley. Estas conquistas nacen ya del libre juego de voluntades; sin embargo, ya sean establecidas por el uso, la Costumbre o el Contrato, sea éste, Individual o Colectivo, deben ser cumplidas en los términos pactados. Obedeciendo a esta mística, las fracciones I y II del artículo 132 de la Ley nos indican que "son obligaciones de los Patrones, cumplir las disposiciones de las Normas de Trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos", así como "pagar a los Trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

Las anteriores ideas fueron recogidas por los legisladores de 1970 cuando estableció en el artículo III transitorio de la Ley que "los Contratos de Trabajo Individual o Colectivos que establezcan Derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los Trabajadores, inferiores a los que concede esta Ley, con producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley. Los Contratos de Trabajo Individuales o Colectivos o los Convenidos que establezcan Derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los Trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos".

No obstante lo dicho, para las condiciones de Trabajo superiores a las establecidas en la Ley opera un principio que pudiéramos llamar de excepción respecto del cumplimiento de estas mejores condiciones. En efecto, si en la fijación de estas condiciones entra en juego la autonomía de la voluntad, sería ilógico e incongruente que no pudiera estar presente para modificar, sustituir o suprimir dichas mejores condiciones. Atendiendo indudablemente, a este principio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia, que puede consultarse en la página 35 del informe de la Cuarta Sala correspondiente al año de 1968, en el sentido de que "como la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo sólo señala como irrenunciables los Derechos expresamente consagrados en la Ley, se concluye que respecto de aquellos Derechos que tengan una fuente distinta a la legislación y deriven del Contrato de Trabajo, sea éste Individual o Colectivo, no rige el principio de irrenunciabilidad; y en esta forma, aún cuando el Trabajador demuestre que al firmar un Recibo Finiquito no se le habían cubierto determinadas Prestaciones que no tienen más fuente que el Contrato de Trabajo, ello no implica la nulidad del Finiquito, pues no se trata de Derechos irrenunciables".

4.2 PAGO DE LA PRIMA.

Las prestaciones consignadas en los Contratos Colectivos de Trabajo, en cuanto son superiores a las establecidas en la Ley, tienen como origen, la autonomía de la voluntad. Pero en cuanto estas prestaciones son recogidas por la Legislación positiva, dejan de ser fuente del Derecho para convertirse en el Derecho mismo. En este momento, independientemente de su origen, su cumplimiento es forzoso sin que puedan ser objeto de transacción o renuncia.

En este orden de ideas, la Prima de Antigüedad, cualquiera que haya sido el nombre con que se le haya conocido en los Contratos Colectivos antes de que entrara en vigor la ley vigente, nacida en ejercicio de la libertad de Pacto se convirtió en una institución obligatoria a partir del 10. de Mayo de 1970.

No hay que confundir, sin embargo, la institución con las condiciones en que ésta se encuentre pactada.

La institución, en cuanto tal, es la que pasó a formar parte de la legislación; respecto de las condiciones pactadas, pasan a formar parte de la Ley en la medida y límite en que coincidan con ella; las que rebasen el mínimo legal continúan viviendo bajo el régimen de las obligaciones nacidas al amparo de la autonomía de la voluntad.

Aplicando estas ideas a la Prima de Antigüedad, debemos concluir que su cumplimiento en los términos señalados por la Ley es obligatorio para los Patrones e irrenunciable por parte de los Trabajadores; pero que su cumplimiento, en cuanto sea superior a la

Ley; siendo obligatorio, lo es en la forma y términos en que las partes lo quisieron y puede, además, ser objeto de transacción y renuncia.

Con las ideas anteriores como premisa, la forma en que debe pagarse la Prima de Antigüedad en las empresas en que, en sus Contratos Colectivos, estaba prevista la institución desde de que formara parte de la Ley.

En un proceso de interpretación literal más que de raciocinio, la respuesta la encontramos en el artículo 3o. transitorio. La Prima debe pagarse conforme a la Ley cuando los Contratos establezcan condiciones inferiores a las legales; el pago debe hacerse conforme al Contrato en el caso contrario.

Sin embargo, lo que parece tan sencillo, se complica en la práctica con vistas a un Contrato Colectivo de Trabajo determinado. Por ejemplo:

En muchos Contratos Colectivos, particularmente de la industria siderúrgica, se encuentra prevista la Prima de Antigüedad en caso de muerte, de reajustes de personal por implementación de maquinaria o nuevos métodos de trabajo y por renuncia retiro voluntario.

No vale la pena analizar la institución en torno a los dos primeros supuestos porque en ambos, sin lugar a duda, lo previsto en los Contratos es muy superior a la Ley. Lo interesante o necesario es hacer el análisis en función del retiro voluntario, en donde puede prestarse a confusiones la redacción de los Contratos, o mejor, la forma en que quedó establecida la obligación.

En este punto los Contratos señalan que se concederá en el año a los catorce Trabajadores que primero lo soliciten, se concederá si los solicitantes tienen una antigüedad mínima de diecinueve años al servicio de la empresa; se pagará con base al salario tabulado del Trabajador en el momento de hacerse el pago; se pagará a razón de treinta días de salario por año de servicios prestados; y se pagará desde la fecha de ingreso del Trabajador.

Una interpretación simplista del artículo 3o. transitorio nos llevaría a separar en dos grupos las anteriores bases. En el primero

incluiriáramos las bases supuestamente inferiores a la Ley, y en el segundo las superiores.

Así tendríamos como inferiores: en número de catorce casos en lugar del 10% de la Ley, dando por cierto, claro está, que en la industria siderúrgica del país, catorce Trabajadores representan mucho menos que el 10% del total; y la antigüedad requerida de diecinueve años, siendo que la Ley exige una antigüedad de quince años.

Como superiores a la Ley tendríamos: el salario real tabulado eliminando el tope legal del doble del mínimo pagar treinta días de salario en lugar de doce por año de servicio prestado, y pagar a partir de la fecha de ingreso dado que la Ley, aunque se diga lo contrario, debe aplicarse a partir del 1o. de Mayo de 1970.

En el ejemplo propuesto, ajustando a la Ley las bases inferiores y respetando las superiores, tendríamos que cumplir con la obligación de pagar el retiro voluntario concediéndolo a un 10% del total de los Trabajadores, aceptando una antigüedad de quince años en los solicitantes, pagando treinta días de salario por año de servicios, calculados con el salario base del Trabajador y pagando desde la fecha de ingreso.

Ahora bien, si hacemos a un lado la interpretación gramatical, desprestigiada por cierto, y entramos en el campo de un raciocinio lógico jurídico, no tardaremos en descubrir como falsas las anteriores conclusiones.

En efecto, cuando se pactó en los contratos la Prima de Antigüedad, en el acuerdo respectivo estuvo presente la autonomía de la voluntad. Cuando pasó a formar parte de la Ley Federal del Trabajo se segregó del Pacto la institución para pasar a formar parte de la Ley, pero quedó intocada por la legislación la forma de cumplir con la obligación. Por lo mismo, lo que no se tocó, lo que sigue regulado por el acuerdo original, debe cumplirse en los términos acordados, supuesto que dichos términos, para los beneficiados con la prestación, son muy superiores a los mínimos legales.

Así, entonces, tenemos dos situaciones distintas. Estas empresas deben cumplir el Contrato y la Ley, o sea, cubrir la

prestación, conforme al contrato, al número de Trabajadores previsto en la cláusula relativa, y al número que falta para llegar al 10% de la Ley, conforme a las disposiciones de ésta.

4.3. MODALIDADES EN EL PAGO.

La obligación se cumple en el momento en que el Trabajador con Derecho al pago recibe éste. En consecuencia, es irrelevante que quien efectúa el pago sea el propio patrón o un tercero.

De esta manera, nosotros tenemos la convicción de que se puede cumplir para el caso de muerte, por ejemplo, contratando un seguro de vida de los llamados "de grupo". A los beneficiarios del Trabajador les interesa recibir el dinero, no quien se los entrega.

Es más, esto mismo sería lícito hecerlo extensivo al pago derivado de todos los supuestos de la Ley. El problema, en todo caso, será encontrar la compañía de seguros que esté dispuesta a celebrar el Contrato respectivo con el empresario.

La Ley del Seguro Social, por ejemplo, autoriza esta posibilidad en su artículo 28, define, al señalar que "en los casos en que los Contratos Colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta Ley,...tratándose de prestaciones económicas, el Patrón podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes. El Instituto, mediante estudio técnico jurídico de los Contratos Colectivos de Trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la Ley, para elaborar las tablas de cuotas que correspondan".

Así, pues, cualquier forma imaginable será lícita en tanto los beneficiarios de las prestaciones reciban el pago en el momento, importe y forma apropiados.

"CONCLUSIONES"

Hemos vivido durante más de seis décadas un Derecho del Trabajo que reguló, los factores de la producción: Capital y Trabajo, a través de las Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional de fechas 31 de agosto de 1931, lo. de mayo de 1970 (Reformas a la Ley Federal del Trabajo) y lo. de mayo de 1980 (Nueva Ley Federal del Trabajo), mediante un sistema paternalista del Obrero, de desigualdad en el proceso y de normas inflexibles bajo el argumento de proteger a la parte económicamente débil considerando así al Trabajador, lo que resulta ilógico, ya que en muchas ocasiones, detrás del Trabajador están centrales obreras o sindicatos más poderosos política y económicamente que la empresa propia:

Desigualdad en el proceso siempre en favor del Trabajador, fundado en el principio de *INDUBIO PRO OPERARIS* e inflexibles en detrimento de la economía de la empresa, como el caso de un Trabajador con Contrato a tiempo determinado por tres meses a quien de acuerdo con la Ley habría que indemnizarlo con una cantidad mayor incluso a la del tiempo laborado.

Por lo anterior es inminente y necesario que nuestro Derecho del Trabajo como todo Derecho debe ser cambiante y adaptarse como las normas jurídicas en el tiempo y en el espacio; nuestra economía requiere de productividad en forma intensa y para ello es necesario un Derecho del Trabajo con *PROTECCION FLEXIBLE*, esto es, ni demasiado rigorista, como en el actual, en favor del Trabajador y en contra del

Patrón, pero tampoco, que cumpla el sueño del sector empresarial, como lo es la legalización del libre despido o la contratación de productividad por horas, violando así las conquistas obtenidas por la clase obrera y plasmadas en nuestra Constitución a través del artículo 123 Constitucional.

Se requiere de un Derecho del Trabajo con un principio de protección flexible que reglamente, como antes expreso, sin menoscabar las garantías sociales de la clase obrera reglamentando horarios, terminación de relaciones de Trabajo y Salarios.

Horarios que lleven a las empresas a una mayor productividad, como por ejemplo un obrero del sexo femenino en estado de gravidez, tiene que dejar de laborar conforme a nuestra legislación actual, cuarenta y dos días antes del parto y cuarenta y dos días después de éste; esto quiere decir que dicho obrero durante ochenta y cuatro días deja de producir a la empresa; con un horario flexible, dicho obrero sin mengua de su salud podría laborar durante cuatro horas diarias a cambio de recibir un estímulo como compensación a su productividad.

Terminación de relaciones, éstas tendrían que reglamentarse de tal forma que el obrero al terminar sus contratos pudiera subsistir y tener preferencia para ser recontratado por la propia empresa aprovechando ésta, en bien de la productividad, la capacidad y experiencia de dicho obrero.

Finalmente, salarios y prestaciones, resultan necesarios para alentar la productividad, mejores salarios y prestaciones así como reglamentación de éstas últimas y entre ellas, la del objeto principal de nuestro estudio, LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Prima de Antigüedad, como ya he mencionado anteriormente, es una prestación independiente a cualquier otra, a la que sólo tienen Derecho los Trabajadores de planta y que son aquellos que tienen una relación de Trabajo o Contrato por tiempo indeterminado; consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados o fracción, debiéndose considerar como salario mínimo de la zona económica del lugar de la prestación del servicio.

Esta remuneración, a la que tienen Derecho los Trabajadores de planta es una prestación autónoma que se genera por el sólo

transcurso del tiempo, prestación establecida en la Ley Federal del Trabajo, a partir del 10. de mayo de 1970, con las modalidades establecidas en la misma en el artículo 162 así como lo dispuesto en su artículo 50. transitorio.

Ahora bien:

I.- Considero que no existen razones válidas a la fecha para estar establecidas en la Ley la limitación o tope al monto de esta prestación laboral, ya que dicha limitación, tuvo su razón de ser en el momento en que se le dio vida el 10. de mayo de 1970, con el propósito de no descapitalizar a las empresas.

Con fundamento en lo anterior se concluye, que sería más justo pagar la Prima de Antigüedad con forme al salario base o tabulado al Trabajador descartando la limitación que establecen los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- No existiendo una verdadera equidad en la forma en que la Ley en vigor confiere el Derecho al pago de la Prima de Antigüedad; sería más justo que si la Prima de Antigüedad se le paga al Trabajador a quien se le ha rescindido su Contrato por incurrir en faltas o causales de rescisión (despido justificado; con mayor razón debe de pagársele al Trabajador que se retira en forma voluntaria sin la exigencia de tener quince años de servicios a la empresa.

III.- Debe recordarse que la Prima de Antigüedad fue plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como una prestación que dada la forma reiterada en que se venía estableciendo en los Contratos Colectivos de Trabajo, esto es, por uso y costumbre que tienden a ser fuentes del Derecho Laboral, también es cierto, que actualmente muchos Contratos Colectivos de Trabajo ya incluyen en los mismos el Derecho al pago de la Prima de Antigüedad para los Trabajadores eventuales.

Lo anterior constituye las modestas conclusiones a este trabajo que tiene una doble finalidad; cumplir con el reglamento de mi Universidad, para obtener el anhelado Título de Licenciado en Derecho, y en segundo lugar, para aportar mi inquietud y mis incipientes conocimientos a esa materia, que a través de normas jurídicas tienden a regular las relaciones entre los factores de la producción, cuya influencia en la economía del país es sumamente importante para el desarrollo de un México mejor.

BIBLIOGRAFIA

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
DERECHO DEL TRABAJO I
DERECHO DEL TRABAJO I
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
Y CONSIDERACIONES SOBRE LA REALIDAD
POLITICA DE NUESTRO REGIMEN
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA
TEORIA... Y EN LA PRACTICA.
EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
APENDICE DE LA JURISPRUDENCIA DE LA
H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
1917-1988

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA.
NESTOR DE BUEN LOZANO.
ROBERTO MUÑOZ RAMON.
COMENTADA POR JUAN B. CLIMENT
BELTRAN.
FELIPE TENA RAMIREZ.

MIGUEL LANZ DURET.
MARIO DE LA CUEVA.

BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
MARIO DE LA CUEVA.

EDICIONES MAYO