



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SUS  
LIMITACIONES EN EL RETIRO  
VOLUNTARIO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

EDUARDO LOPEZ JIMENEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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 LA MEMORIA DE MI PADRE.

CON ETERNO AGRADECIMIENTO.

A MI MADRE:

CON PROFUNDO CARÍO Y  
AGRADECIMIENTO POR TODOS  
SUS SACRIFICIOS.

A MIS MAESTROS:

POR SU LABOR INCANSABLE

A MI ESPOSA E HIJOS:

CON TODO MI AMOR Y POR  
ALENTARME EN LA ELABORACION  
DEL PRESENTE TRABAJO.

A MIS HERMANOS:

POR EL ESTIMULO Y CONFIANZA  
QUE HE RECIBIDO DE ELLOS,  
ESPERANDO SIGAMOS SIEMPRE  
ADELANTE Y UNIDOS.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I.- ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

1.1.- Orígenes de la legislación Laboral.....	11
1.2 - La prima de antigüedad durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	30
1.3.- El retiro voluntario en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	36
1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	38

CAPITULO II.- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO

2.1.- Concepto.....	45
2.2.- Naturaleza Jurídica.....	62
2.3.- Requisitos para su pago.....	69

CAPITULO III.- EL RETIRO VOLUNTARIO EN LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO

3.1.- El retiro voluntario como causa de termina- ción de la relación laboral.....	80
3.2 - Concepto de retiro voluntario.....	87

4.3.- Diferencias entre retiro voluntario y otras causas de terminación de la relación laboral.....	105
---	-----

CAPITULO IV.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EL RETIRO VOLUNTARIO

4.1.- Requisitos para el pago de la Prima de Antigüedad tratándose de Retiro Voluntario.....	106
4.1.1.- Trabajadores de planta	
4.1.2.- Antigüedad requerida	
4.1.3.- Salario base para su pago	
4.2.- Limitaciones en cuanto a la antigüedad requerida para el pago de la prima de antigüedad.....	114
4.3.- Limitaciones en cuanto al salario base tomado para su pago.....	118
4.4.- Limitaciones en cuanto al número de trabajadores con derecho de pago.....	121
4.5.- Problemática en el pago de la prima de antigüedad cuando los Contratos Colectivos de Trabajo establezcan prestaciones equivalentes a la prima de antigüedad, iguales o superiores a la ley.....	123
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA.....	131

## INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo, tenemos que viene a ser el conjunto de normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales, el derecho que ha vivido latente por largo tiempo en la conciencia social y que gracias a esto ha tomado una fuerza eficaz, que ha venido a dar a la clase trabajadora una forma real y de respeto.

En el presente trabajo pretendemos, en la medida de nuestras posibilidades hacer resaltar, el respeto a que se ha hecho acreedora la clase trabajadora, al lograr que los conflictos individuales de trabajo, sean tratados con verdadera atención por las altas autoridades en la materia, pero desafortunadamente no todos ellos han sido tratados, con la atención que se merecen, uno de ellos el pago justo de la prima de antigüedad, que es el tema a tratar en este trabajo.

Por tal motivo resulta conveniente precisar, en la medida de lo posible, si la prima de antigüedad es un derecho proteccionista y tutelar del trabajador o simplemente se trata de un derecho condicionado o en un momento dado un derecho real.

Para efectos metodológicos el presente trabajo se dividirá en 4 capítulos, el primero de los cuales se abocará al estudio de los antecedentes históricos tanto de la prima de antigüedad como del retiro voluntario analizado en primer término el proceso que dió origen a la legislación laboral, y posteriormente examinando la situación que guardaba la prima de antigüedad durante la vigencia de la Ley Laboral de 1931 así como la forma en que esta Ley reglamentaba lo referente a los retiros voluntarios: para finalmente describir brevemente la forma en que la Ley Federal del Trabajo de 1970 regula a estas cuestiones.

Por su parte el segundo capítulo estudiará de manera somera a la prima de antigüedad tal como es contemplada en la actual legislación del trabajo, estableciendo su concepto y su naturaleza jurídica y analizando brevemente los requisitos generales para el pago de la prima de antigüedad.

Continuando con nuestra exposición en el capítulo tercero se estudiará el retiro voluntario como causa de terminación de la relación de trabajo, estableciendo su concepto y precisando las diferencias que existen entre éste y otras causas de terminación en la Ley Laboral.



Finalmente, en el cuarto capítulo se estudiarán los requisitos que marca la ley para el pago de la prestación estudiada tratándose de retiros voluntarios, y viendo algunas de las limitaciones que a este respecto señala la propia ley, para concluir examinando algunos de los problemas que surgen cuando el pago de la prima de antigüedad se rige por un Contrato Colectivo de Trabajo. Con lo anterior esperamos haber desarrollado con la mayor eficiencia posible, este sencillo trabajo y por medio de él brindar una pequeña aportación, para seguir estudiando tan interesante materia.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Desde las primeras formaciones sociales, ha sido inquietud de los hombres, el conocer el origen real de sus reglas de conducta, así como normas a seguir, por tal motivo, es a nuestro parecer importante conocer la historia, por medio de la cual se fueron formando dichas reglas y abullendo de estas, diversos pensamientos y doctrinas, que en la actualidad sirven para una mejor aplicación del derecho, por parte de los órganos sancionadores.

#### 1.1- Orígenes de la Legislación Laboral.

La norma jurídica del Derecho del Trabajo, se podría decir nace a consecuencia del industrialismo que aparece en Europa en el siglo pasado, es por eso que en México tiene una fuerte repercusión a principios de este siglo, no obstante esto existen antecedentes que nos dan una idea del nacimiento del Derecho del Trabajo en México y que nos sirve para tener un conocimiento más claro de nuestra legislación Laboral actual.

Primeramente tendríamos que ver si durante la Colonia existieron indicios de una incipiente legislación Laboral, resultando sorprendente confirmar que a pesar de que en dicha época era la esclavitud la base del trabajo, en la misma se encuentran ciertos principios tutelares del trabajo.

Mario de la Cueva al respecto nos señala que: "En los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos...". (1)

Y como consecuencia de lo anterior la fuerza económica de la época, era realmente lo relevante, no obstante encontramos que durante esta época se expiden las "leyes de Indias" que fueron una serie de mandatos, en los cuales hay disposiciones interesantes pues en muchos de ellos hay cuestiones que aluden a la protección del trabajo.

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice que: "Algunos de los más importantes de aquellos antecedentes fueron: primeramente, las leyes de Indias, que si bien es cierto no se cumplieron por los conquistadores, encomendados

---

(1) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1974, p. 5.

y autoridades de la Nueva España, eran sin género alguno de duda, una altísima expresión del pensamiento humanista español del siglo renacentista y un resultado magnífico del combate que sostuvieron los grandes misioneros, como Vasco de Quiroga y fray Bartolomé de las Casas. En segundo lugar, el anhelo de libertad del hombre americano, encarnado en la figura egregia del Gran Capitán de los Andes". (2)

Se conoce con el nombre de Leyes de Indias, a la recopilación puesta en vigencia por el Rey Carlos II de España en el año 1680, legislación especial dictada por España para el gobierno de sus territorios de ultramar. Priva en ellas un profundo espíritu religioso y se distinguen por sus tendencias humanitarias.

Sobre esto, nos manifiesta Guerrero Fuquero, lo siguiente: "Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de

(2) DE LA CUEVA, Mario, Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo, en Revista Jurídica, Argentina, 1959, p. 124

los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos". (3)

Si bien es cierto, que durante la colonia se expidieron leyes protectoras de los trabajadores, principalmente indígenas, también lo es, que a pesar de los esfuerzos por dar a estos un trato mas humanitario, se fracaso al respecto, ya que, su nivel de vida, se podría decir era denigrante, todo esto, debido al despotismo que había de los conquistadores para el indio.

Por lo que Mario de la Cueva nos dice que: "Este particular sentido humanista de nuestra historia produjo algunas consecuencias benéficas sobre los principios e instituciones constitucionales y civiles". (4)

Las consecuencias que se señalan, son el nacimiento de una idea más sólida de justicia hacia las clases oprimidas, dejando con esto ver, que había personas que estaban interesadas en que a los indígenas se les diera un trato más digno, que en esa época, era en quienes recaía toda clase de malos tratos.

---

(3) GUERRERO, Fuquero. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1984, p. 22.

(4) DE LA CUEVA, Mario. Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 124.

Asimismo dicho autor nos explica más ampliamente dicho concepto: Una de estas consecuencias se relaciona con el principio de la libertad de trabajo: "esta idea de la libertad de trabajo, que tiene una bella historia desde los años de la Colonia; devino uno de los elementos esenciales de nuestro derecho público e hizo sentir su influencia bienhechora durante todo el siglo XIX: en el Virreinato, las Ordenanzas de 29 de mayo de 1790 y 19 de marzo de 1798 dispusieron que cualquier persona tendría derecho a trabajar en un oficio o profesión, sin otra formalidad que la comprobación de su competencia". (5)

En dicha época, es de hacerse notar, que hay un gran adelanto, en cuanto, a lo que se refiere al derecho del trabajo, no obstante, que dichas ordenanzas, no son de aplicación general, puesto que, únicamente se referían en su contenido a los españoles y extranjeros.

La anterior afirmación, se hace, debido a que a principios del siglo XIX las cortes españolas aprobaron una ley, en la cual se autorizaba a todos aquellos españoles y extranjeros que tuviesen como residencia, alguna ciudad en que el reino impusiere su soberanía, a establecer fábricas, comercios o ejercer según su gusto oficio alguno, sin que

---

(5) Idem.

tuvieran necesidad de solicitar licencia para tales objetivos.

Nos podemos dar cuenta que con tal ley, los indios seguían estando desprotegidos y totalmente desamparados, a merced de toda clase de violaciones por parte de los colonizadores.

Ahora bien mucho ha sido criticada y duramente atacada la obra colonizadora emprendida por España y aún se ha afirmado que las Leyes de Indias fueron "letra muerta" o "leyes de fachada", según la gráfica expresión francesa, o que se encontró la válvula de escape a sus disposiciones con la aplicación sencilla de la ritual frase "se acata, pero no se cumple".

Ciertamente, que la condición y fuerza del conquistador, lo difícil de la comunicación con la metrópoli, la ausencia en algunos casos de inspección autoritaria y la naturaleza del indio renuente al trabajo, indolente, incapaz, dieron cabida a abusos e injusticias con la infracción consiguiente a la ley escrita, que fue el caso de las Leyes de Indias.

La legislación de indias proclamó los principios de la personalidad humana y los derechos individuales del

indígena, afirmó la igualdad jurídica de las razas y la misión tutelar de las más fuertes, por el deber que les impone el hecho de su civilización.

Así tenemos, que en la época del México independiente, se busca el levantamiento de la esclavitud, ya que se sigue una tendencia humanista y social, tal era el pensamiento de los principales caudillos del movimiento independiente, los cuales con la fijación en esta idea, hacen posible la declaración de la independencia nacional, ideas que se ven cristalizadas con la promulgación de la Constitución de Apatzingán, que viene a ser una de las más elevadas expresiones de filosofía social y jurídica, proclamándose en su contenido el reparto de la tierra entre los campesinos.

Una vez transcurrido, el período de la lucha independiente, en la cual surgió el espíritu de un pueblo deseoso de libertad y justicia social, aparece la Constitución de 1857 fundamentada con el ánimo más real, de ser México una nación soberana.

En el siglo pasado después de la promulgación de la Constitución de 1857, aparece el Código Civil, en el cual se regula el Contrato de Trabajo en sus disposiciones y las leyes penales sancionan las huelgas.



La Constitución de 1857 viene a dar definitivamente solución al problema de las relaciones de trabajo, en las cuales el trabajador carecía de derecho alguno, ya que, en su artículo cuarto mencionaba: **Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto.** Y en su artículo quinto de la misma Constitución decía que: **nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.** (6)

A principios de este siglo surge la explosión social a raíz de la honda injusticia en que se hallaba sumergido el trabajador en México, lo anterior con el estallamiento de diversos movimientos, marcando con esto posteriormente una de las consecuencias del movimiento revolucionario de 1910, que realmente se podría decir fue un movimiento principalmente político y en un momento dado tendiente a proteger los derechos del campesino, siendo notorio que nuestra Revolución no fue esencialmente un movimiento tendiente a la redención de la clase obrera, lo que sí, se podría decir es que: **El Derecho del Trabajo es un concepto de Derecho Social.**

---

(6) Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, (Imprenta Gobierno Federal), México, 1905, p.16.

El Socialismo fue tomando en el mundo un cariz y modalidades distintas según el país de que se trata, es decir: el movimiento Social Internacional debe admitir las realidades particulares de cada país.

En los últimos años del porfirismo, los defensores del sistema alababan la mejoría indudable de la economía y, particularmente de las comunicaciones... y olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y en Sonora, por señalar sólo algunas. Los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como "Ley Vicente Villada" y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes". (7)

La creación de diversas Leyes fue debido a la grave injusticia que reinaba en la mayor parte del país y por los abusos de una minoría que formaban los patronos, es por esta situación el gran deseo de cambio, en la mayoría de la población.

Es por tal motivo que los cambios que se fueron dando a principios del siglo de la siguiente manera: "En los

---

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derrocho del trabajo. Tomo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1991, p. 304.

primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea. A pesar de que ya ha transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencia marcadamente extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces".

(8)

La forma en que se llevaron a cabo estos movimientos, nos hace pensar, que los mismos fueron consecuencia de una serie de injusticias, que traen como resultado, el despertar de inquietudes contra toda una serie de atropellos, cometidos por una serie de sucesos que habían prevalecido arbitrariamente por muchos años.

"En la segunda década de este siglo XX, en el período histórico que se conoce entre nosotros con el nombre de Revolución Social, surgieron nuestro derecho del trabajo y los principios de la previsión y de la seguridad sociales, acontecimientos históricos que operaron un cambio trascendental en las condiciones de vida de nuestras clases

(8) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., p. 22.

trabajadoras: la revolución se inició en el año 1910 como un movimiento principalmente político, pero llevaba en sus banderas y proclamas la idea de las reformas sociales.

(9)

Es entendible, que la realidad de la Revolución Mexicana tuviera como verdadera intención, un cambio fundamentalmente social y político, a pesar de que los resultados reales no fueron del todo favorables a las necesidades de las clases oprimidas, lo cual es entendible, si se toma en cuenta que todo cambio necesita de tiempo para su ajuste e incursión de leyes justas.

Con la fiel idea de justicia social, la Revolución de 1910 se ocupa principalmente porque la forma de vida del campesino mejore considerablemente, pero no obstante esto, existe también un propósito firme de mejorar las condiciones de trabajo de los obreros, por lo que, los legisladores de diversas entidades federativas contraen el compromiso de preparar y proyectar una legislación del trabajo, que vendría a poner fin a una serie de atropellos en contra de los trabajadores, dicha legislación tendría fundamentalmente, la de poner por alto los principios sociales, un día tan lejanos.

---

(9) DE LA CUEVA MARTO. Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 127

De lo anteriormente descrito, nos podemos dar cuenta, que los movimientos obreros, de su empuje y dinamismo, surgen instituciones sociales y políticas, que se incrementan y pasan a formar parte de la vida social de nuestro país; es importante tal situación, ya que, sin ello, no sería posible una forma de vida más equitativa.

Ahora bien por lo que hace a los movimientos sociales de principio de siglo con las huelgas de Cananea y Río Blanco, se ve de la siguiente forma: "El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política. En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros". (10)

---

(10) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 307.

Y por lo que hace, a la huelga de Río Blanco diversos autores coinciden que realmente el movimiento de huelga fue muy anterior a los sucesos de Río Blanco, más tuvieron el carácter de una protesta social que el de un acto obrero, como otros autores lo pretenden hacer ver.

Los diversos movimientos de huelga que se dan en el país, son reflejo de inconformidad de los trabajadores, de estar por años enriqueciendo a las empresas extranjeras, sin tener por parte de estas, un solo gesto, de reintegrar en una mínima parte la labor que hasta en forma denigrante realizaban los trabajadores, que tenían que subsistir con un misero salario, así como una gran recarga de trabajo, que con el transcurso del tiempo minaba sus energías y quebrantaba como consecuencia su salud, todo esto traía, a la larga, una situación de desesperación y desaliento.

Esta posición, se hizo patente al momento en que la mayoría de los obreros tuvieron el valor de protestar en contra de la tiranía patronal, y que vino a significar el movimiento real de huelga, para demostrar que los trabajadores no estaban dispuestos a soportar la explotación capitalista.

Los líderes huelguistas presentaron un "memorándum" que contenía los siguientes puntos:

1o.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- ...

II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- ...

IV - Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes" (11)

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas, ya que, era más favorable para el gobierno, tener en tinieblas a la clase trabajadora.

En cuanto a la huelga sucedida en Río Blanco, "... la huelga de 1907 no fue la primera. El espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación

---

(11) TRUFINA URRINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Porrúa, México, 1975, p- 6.

ninguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896 al primero, en el invierno de 1898 el segundo, y a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido". (12)

Todo lo anterior, se debió a las condiciones y tratos inhumanos de que eran objeto la clase trabajadora, que cansada de las pocas o malas garantías que tenían por parte de los patrones, se vieron en la necesidad de exigir en forma determinante cambios en sus condiciones de trabajo.

"Contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo --después del paro patronal--, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya -y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones". (13)

La huelga de Cananea, vino a ser, la fuente de grandes ideales, que provocaron e hicieron, que la revolución se significara en una parte de ella, aún no siendo el movimiento revolucionario puramente obrero.

---

(12) Idem.

(13) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 310.



"Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya" (14)

La actitud obrera viene a crear una serie de eventos, que paulatinamente, causan intranquilidad en el medio patronal, que no obstante esto, son incapaces de reconocer las condiciones inhumanas en que mantienen a la clase obrera.

En este sentido, se puede decir que, la inquietud de los obreros para su mejoramiento y necesidad de defensa en contra de los abusos de los patronos, al arbitrariamente estos obligarlos a laborar jornadas inhumanas, que constaban de más de quince horas, así como el empleo a mujeres y menores de edad en condiciones nada propicias, hicieron que se organizaran en diferentes Estados de la República Mexicana dichos trabajadores, para así poder, dar fin, a esta serie de abusos de que fueron víctimas por muchos años.

"El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: Abajo Porfirio Díaz y Viva la

(14) Idem.

**Revolución Obrera.** El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera **masacre**, que llevó a cabo el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales". (15)

El movimiento revolucionario de 1910, tomó en opinión de nosotros un aspecto tendiente a proteger exclusivamente al campesino del país y no así a la clase obrera, quedando ésta marginada, inclusive al proclamarse el triunfo de la Revolución Mexicana.

Así tenemos que este movimiento armado, se formó definitivamente, el 5 de octubre de 1910 con el Plan de San Luis, en el cual Francisco I. Madero da a conocer las medidas inmediatas a seguir, para que, el objetivo de la lucha tenga el éxito esperado. Con anterioridad se habían experimentado cambios con los pronunciamientos magonistas, que fueron determinadamente reprimidos por las autoridades con cierta facilidad, esto debido a no contar todavía con un apoyo general, por tal motivo, el mencionado Plan de San Luis sino persiguía otra tendencia que, la de reestructurar el régimen porfirista, lo que resulta poco real, ya que, el gobierno maderista se conservó con la estructura característica del antiguo sistema.

---

(15) TRUERA URRINA, Alberto. Ob. cit. pp. 10 y 11.

Hay autores que opinan que la revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero. El campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el Sur, al grito de "Tierra y Libertad". El señor Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la Primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral. (16)

Es en parte comprensible, la actitud tomada por los principales personajes revolucionarios, ya que, el interés principal que dió origen al movimiento revolucionario, fueron las condiciones inhumanas en que se encontraban los trabajadores del campo, tanto que se les podía comparar con esclavos, por lo que para ese entonces, lo relacionado con la clase obrera les tomaba poca importancia, pese a que, con anterioridad a la lucha revolucionaria, los movimientos obreros habían tomado notoriedad.

---

(16) Cfr. GUERRERO, Enrique. Ob. cit. pp. 22 y 23.

El triunfo revolucionario, trae como consecuencia, que se vislumbra una verdadera democracia, con lo que inicia una nueva vida política en el país, creándose una oficina del trabajo, que vendría a dar, una solución a los conflictos existentes entre capital y trabajo, siendo clara la intervención del Estado en toda clase de problemáticas laborales.

Ejemplo de lo anterior es que autores como Trueba Urbina, le dan cierta validez al movimiento revolucionario, respecto a los logros obtenidos a favor de la clase trabajadora, en virtud de que se vislumbraron ciertas acciones favorables al gremio obrero.

"El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y, al mismo tiempo, poner de manifiesto sus más detestables defectos". (17)

---

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., p. 316.

Se puede decir, que el movimiento constitucionalista viene a dar al derecho del trabajo, unas bases más reales y sólidas, ya sea que ha pesar, de que no se le dio una importancia principal, en el movimiento revolucionario a la clase trabajadora, si trae como consecuencia el nacimiento de derechos a obreros, que se vienen a consagrar en la Constitución Mexicana.

José Dávalos afirma que: "El derecho del trabajo en México hace en el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y héroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza" (18)

Nos podemos dar cuenta, que la participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario, tuvo gran relevancia, ya que, durante el gobierno de Venustiano Carranza, la organización de los trabajadores denominada "Casa del Obrero Mundial", formó frentes para la defensa de la revolución y a su vez como respuesta al gobierno constitucionalista se comprometió a crear y expedir leyes que favorecieran a la clase trabajadora, pudiéndose pensar,

---

(18) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa, México, 1991, p. 23.

que tal, situación trajo como consecuencia el surgimiento de el artículo 123 constitucional.

A propósito de la actitud de Venustiano Carranza frente a un movimiento de huelga de los tranviarios de la ciudad de México, Carranza se despoja de la piel de oveja, en el que, entre otras cosas a la prensa afirma: Carranza, como gobernante, tenía que resentir las exigencias de los trabajadores para con sus patrones. Carranza, como todo gobernante, tiene que ser el apoyo leal del capitalista. Así, pues, su Prensa, la que él paga con el oro que es el sudor y la sangre de los trabajadores, aquella misma Prensa cuyos alardes libertarios sirvieron para formarle una aureola de obrerismo, se volvió airada contra los trabajadores.

Quizá sea oportuno destacar que en ocasión del 10 de mayo de 1913, la Comisión Organizadora de la manifestación llevó a ésta frente al recinto de la Cámara de Diputados y allí hizo entrega de una petición para que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, que se dictara otra ley sobre indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo y que se reconociera obligatoriamente por los patrones la personalidad de los directivos sindicales. La petición fue recibida por los diputados

Gerzayo Ugarte y Serapio Rendón. Este último ofreció luchar en la Cámara por la implantación de lo pedido. (19)

A partir de 1910, empieza a surgir el movimiento laboral en México, y en diversos Estados de la República aparecen proyectos de leyes para regular las relaciones laborales, esto viene a tomar forma definitiva con la promulgación de la Constitución Política de 1917 y concretamente el artículo 123 de la misma, iniciándose formalmente la legislación del Trabajo.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al licenciado José Natividad Macías para que se encargara de elaborar un título especial sobre el trabajo, surgiendo así el artículo 123 que consagra el derecho del trabajo que fue elevado al rango constitucional. (20)

No obstante ciertas omisiones que se presentaron en la Constitución de 1917 respecto a los derechos del trabajo, esta fue notoriamente gratificante para la clase trabajadora, toda vez, que consagra principios fundamentales

---

(19) Cfr. DE RUFÍN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 316.

(20) Cfr. BATHON VALDOVINOS, Rosalfo. Derecho Laboral. Editorial Mundo Jurídico, México, 1992, p. 12.

del derecho social, como lo es su artículo quinto, que expresa el verdadero sentido de las relaciones de trabajo.

"La transformación del derecho de trabajo, se cristalizó en la Constitución de 5 de febrero de 1917, primera Constitución social del siglo XX y primera Declaración constitucional de derechos sociales. Fue preparada por el Congreso constituyente de Querétaro. En la sesión del día 26 de diciembre de 1916, se presentó el dictamen sobre el artículo quinto: en él expresó la Comisión respectiva su propósito de hacer efectiva la libertad de trabajo prohibiendo los pactos que a pretexto de la formación de relaciones de trabajo, implicaran restricciones o renunciadas a la libertad y a la dignidad humanas". (21)

La libertad de trabajo que se viene a dar constitucionalmente, hace que nazca una esperanza, que realmente era desconocida por el trabajador al no tener una ley que se interesara por los graves problemas que los tuvieron sumergidos por muchos años y que los hicieron sentirse como una clase totalmente abandonada de la justicia del hombre.

---

(21) DE LA CUEVA, Mario. Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 128.



Estos logros hacen surgir la esperanza, que fue a través de tantos años desconocida por los trabajadores, el surgimiento del derecho constitucional, viene a dar un humanismo más profundo en su artículo 123 a la vida social del trabajador que viene a obtener con ello mejores condiciones en la prestación de sus servicios.

El derecho del trabajo, debido a su naturaleza esencialmente social, tenía que haber sido tomado en cuenta, cuando la elaboración de la Constitución, como lo fue, creando las bases fundamentales para la ley laboral.

Con esto, se creó un ambiente de tranquilidad, ya que, la clase trabajadora tomó conciencia de su deber de luchar por su dignidad y un nivel decoroso de vida.

En nuestra opinión la Revolución Mexicana de ninguna manera fue un movimiento de redención de la clase obrera, únicamente, la revolución antes que proletaria fué popular, es decir: social. Los campesinos fueron un importantísimo sector, y muestra de ello son los logros que a nivel legislativo obtuvieron en el artículo 27 Constitucional. Así es que la parte social auténtica de la Revolución quedó plasmada en los artículos 27 y 123 Constitucionales, que están ahí como prueba de justos logros para el pueblo.

CALLA DE ORIGEN

En la Asamblea Constituyente de Querétaro es donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra Patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. (22)

Sin embargo, el artículo 123 Constitucional, es total y definitivamente parcial a los trabajadores y si no pertenece esencialmente al Derecho Público sino formalmente, mucho menos pertenecerá al Derecho Privado o a sus principios. Hace mucho tiempo que en el mundo las disposiciones sobre trabajo dejaron de pertenecer al Derecho Privado en razón precisamente, a las nefastas consecuencias que tuvo la libre contratación del trabajo.

Néstor de Buen Lozano, nos dice del artículo 123, lo siguiente. "Es evidente que en el art. 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente". (23)

---

(22) Cfr. GUERRERO, Fuquero. Ob. cit. p. 23.

(23) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 343.

Hace ya también mucho tiempo, que la clase trabajadora logró presionar al Estado, a tal grado, que le fue concedida por éste la parcialidad de las leyes referentes al trabajo aunque en la práctica éstas quedan casi siempre nulificadas por los tribunales cuando las aplican.

Alberto Trueba Urbina nos conceptúa el artículo 123 de la siguiente manera.

Independientemente de las normas de carácter social que le imponen al Estado político atribuciones sociales, los preceptos del artículo 123 estructuran el Estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la previsión social. Y desde un punto de vista más profundo señala que las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista. (24)

A nuestro parecer las estructuras del artículo 123, se vienen a dar, más bien, de la necesidad de un pueblo que soportó en su clase trabajadora por muchos años una

(24) Cfr. TRUEBA URRINA, Alberto. *Op. cit.*, p. 104.

serie de tratos inhumanos por parte del capitalismo, motivo por el cual se hizo necesaria la acción de la clase obrera para poner fin a esta serie de abusos y lo cual se logra únicamente, con luchas ideológicas y sociales, surgiendo con ello leyes verdaderamente protectoras del trabajo

Por esto tenemos, que la búsqueda para una legislación justa en materia de trabajo resulta siempre complicada, debido a los intereses tanto sociales, económicos y políticos, por tal motivo algunos autores señalan que los hombres, aún teniendo el carácter de juzgadores, siempre estarán limitados a sus principios y que no pueden superar a pesar de sus pasiones en un momento dado. Y solamente la calma se obtiene al transcurrir el tiempo, que permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos para proseguir en la búsqueda de la justicia y poder dar a cada quien lo que le corresponde. (25)

Consideramos que el verdadero fin es la buena regulación del legislador en materia de trabajo. Para él, el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la armonía y justicia de las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

(25) Cfr. GUERRERO, Enrique. Ob. cit. p. 24.

Las finalidades de la legislación del trabajo, señaladas en los artículos 20. y 30. se reducen a las siguientes: La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres; y por tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la JUSTICIA SOCIAL; se establece que el trabajo es un DERECHO Y UN DEBER SOCIALIS, que no es artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Por su parte, la Constitución, en los artículos 40, 50, y 123 es una muestra más, y la básica, de la idea que el legislador tiene sobre el trabajo. Consagra la libertad de trabajo, afirmando que nadie puede ser obligado a prestar determinado trabajo, y que cada quien es libre de dedicarse a la industria o profesión que más le agrade.

Es fácil comprender que el constituyente no previera todas y cada una de las modalidades que la prestación del trabajo pudiera adquirir en el tiempo y como resultado del desarrollo de la ciencia y de su aplicación en el trabajo; esto ha producido el desbordamiento del artículo 123 constitucional por los nuevos acontecimientos del

**FALLA DE ORIGEN**

trabajo" (26)

Por otro lado tenemos, que la Constitución en su artículo 73 fracción X otorgaba poder al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia del trabajo, situación que no dejó muy convencidos a los constituyentes, por lo que, introdujeron el deber también de los Estados de expedir leyes en materia del trabajo, según las necesidades de cada entidad.

Los anteriores motivos, influyeron para que, el 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz hiciera la primera Ley del Trabajo en la República Mexicana completándose con la Ley del 18 de junio de 1924, que servía como precedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Durante 1917 a 1927 se dictaron importantes decretos sobre materia laboral, tales como, en 1917 la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otro decreto el que reglamentaba el descanso semanal, siendo este en 1919; en el año de 1927 se dictó el decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

---

(26) DAVALOS, José. Ob. cit. p. 57.

## 1.2.- La Prima de Antigüedad durante la Vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contemplaba específicamente la prima de antigüedad, pero daba ideas para poder en un momento dado dar vida al artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente desde el 10. de mayo de 1970, ideas de las cuales surgió el pago de la prima de antigüedad como un derecho real de los trabajadores y basándose en igual forma en los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes en dicha fecha.

Como es de entenderse en un derecho tan nuevo era prácticamente imposible tener una visión general de las necesidades que por naturaleza suelen darse, siendo necesario que conforme a la práctica y nacimiento de nuevos problemas laborales se tuviera que reformar y dar una estructura más sólida a nuestra Legislación Laboral, motivo por el cual surgen diversas normas protectoras de la clase trabajadora y una de ellas, ya de forma más clara la contenida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no daba un panorama claro o idea real de una prestación que debería ser

51

inmediata como lo es la prima de antigüedad, toda vez, que el trabajo es un despliegue de energías, que se va deteriorando con el transcurso de los años.

Lo que Alberto Trueba Urbina nos dice respecto a nuestra primera Ley Federal del Trabajo de 1931, que: la jurisprudencia creó importantes tesis de derecho del trabajo entre otras la siguiente: Teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste". (27)

Es tan importante, que dentro del marco jurídico que adopta la ley laboral de 1931 se vislumbra el concepto de estabilidad en el trabajo, que viene a dar una seguridad a todos aquellos trabajadores que conservan íntegras las condiciones con que fueron contratados inicialmente, sin que surja ningún cambio de obligaciones, haciendo con esto más duradera y hasta por tiempo indefinido su permanencia en el trabajo.

Ahora bien, uno de los preceptos de esta legislación laboral de 1931 que nos hablaba en forma mínima de los derechos de la antigüedad, era el artículo 177 que a la letra decía: Art. 177.- Los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la (27) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 173.



antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo. (28)

Actualmente una comisión integrada con representantes de los trabajadores, del patrono y el Inspector del Trabajo formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como nos podemos dar cuenta la antigüedad ha tomado cierta relevancia.

Relacionado al anterior precepto con el numeral 9o. del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, expedido el 30 de diciembre de 1953 dejaba entrever un cierto beneficio para la antigüedad al manifestar: "Artículo 9o. Los puestos que queden vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiere varios será designado el más capaz, en igualdad de capacidades será designado el más antiguo y en igualdad de

---

(28) DE PINA, Rafael. Ley Federal del Trabajo, Novísima Edición, Ediciones Cicerón, México, 1961, p. 85.

capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo" (29)

Al respecto nuestra legislación vigente nos manifiesta que si el patrono cumplió la obligación prevista en el Artículo 132 fracción XV, el trabajador designado quedará sujeto a un periodo de prueba de treinta días, a fin de que demuestre que posee los conocimientos especiales requeridos por el puesto y la aptitud necesaria para su desempeño. Durante ese período, el patrono podrá promover la designación de un jurado para que juzgue de los conocimientos y aptitudes del trabajador, integrado con representante suyo y uno de los trabajadores. Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, regresará a su puesto y será llamado el que le siga en la antigüedad.

Se realizaron reformas a la legislación de 1931 como lo es: Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo". (30)

---

(29) *Ibidem*, p. 305.

(30) *Cfr.* DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ob. cit.* pp. 358 y 359.

Nos podemos dar cuenta que el decreto anteriormente descrito señala ya, la estabilidad en el empleo, que en un momento dado es la permanencia en el trabajo, creando con esto una antigüedad que vendría a futuro a consagrarse como un verdadero derecho de nuestros trabajadores.

"La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferroviario ordenó que "cuando un trabajador este próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave". Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo". (31)

La prima de antigüedad, no se contemplaba durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero sí en lo que refiere a los Contratos Colectivos de Trabajo.

---

(31) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pp. 416 y 417.

FALLA DE ORIGEN

Mario de la Cueva, opina que: "El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley". (32)

Como nos podemos dar cuenta, la prima de antigüedad, no es un triunfo propiamente legislativo, sino, como lo dice el autor anteriormente mencionado, es una conquista obrera, es el esfuerzo de los movimientos sindicales, y así la prima de antigüedad, podría decirse es uno de los mayores precedentes con los que cuentan los Contratos Colectivos y contenidos en la Legislación Federal Laboral.

Aunado a lo anterior el mismo Mario de la Cueva nos dice: "Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía" (32) Idem.

FALLA DE ORIGEN

de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley". (33)

### 1.3.- El Retiro Voluntario en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Después de hacer una búsqueda, sobre antecedentes existentes respecto al retiro voluntario en la Ley de 1931, nos encontramos, que en ésta no se vislumbra en su integración ningún indicio sobre alguna estipulación del retiro voluntario.

Si se prestó algún interés por integrar una prestación, para el caso de que el trabajador decidiera retirarse voluntariamente, ésta únicamente era otorgada, si se encontraba estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente.

Ahora bien, por tratarse la Ley de 1931 de una reglamentación ocupada por mantener un equilibrio entre trabajo-capital, puede ser por tal motivo, que el legislador

(33) Idem

no pudo darle la importancia que en realidad era necesaria al Retiro Voluntario, y puede ser, de todas formas entendible, si razonamos que en ese tiempo, podría decirse era un Derecho nuevo.

Por los motivos manifestados con anterioridad y que no fue posible tener un acercamiento más palpable con el retiro voluntario en la Ley Federal del Trabajo de 1931, si podemos decir que era realmente casi imposible, que al reformarse dicha Ley, el legislador se olvidará de dar al retiro voluntario la justa razón de otorgar al trabajador, una compensación real a su fuerza-trabajo.

No obstante esto, ni la misma Ley Federal del Trabajo de 1970, da la plena, ni justa consideración al esfuerzo y pérdida de energía del trabajador, toda vez que, la prestación que por retiro voluntario se otorga, no es concedida sin importar el tiempo que hubiese laborado, si no que, limita la prestación a que se hiciera merecedor el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue abrogada, sin que esto signifique que haya tenido pleno cumplimiento, ejemplo de esta ley, que resultó en algunos aspectos utópica, es la participación en las utilidades de las empresas, misma que no tuvo adecuada regulación y por lo tanto no tuvo aplicación sino hasta la presidencia del Lic.

López Matans, siendo que la disposición sobre la participación de las utilidades había quedado reconocida desde el día de la publicación de la Ley, viendo tal situación es comprensible, la falta de atención que hubo respecto al retiro voluntario.

Por otra parte si comparamos nuestras legislaciones laborales con las de países más desarrollados, nos encontramos con que nuestras leyes de trabajo son excesivamente amplias y las de aquellos en relación con las nuestras, bastantes más concisas. La razón es que a un conjunto de derechos reconocidos según los principios del Artículo 123, siguen un sin número de disposiciones que tienen a modificar o a nulificar y en todos los casos a confundir las disposiciones que concretamente otorgan los derechos.

#### 1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por regla general, es siempre importante tener un panorama claro, sobre la ley o leyes de que se trate en un momento dado el trabajo a desarrollar y por lo que, respecta a nosotros creemos de suma importancia, tratar de entender

COPIA DE ORIGEN

con la mayor prudencia posible, la concepción de la Ley Federal del Trabajo de 1970

Los diversos autores nos definen de una u otra forma la Nueva Ley Federal del Trabajo, por ejemplo tenemos que Mario de la Cueva nos la señala como una consecuencia directa de la declaración y de la autonomía plena del derecho de trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se pueden encontrar en el artículo 123, por lo que de este artículo se puede pensar que el derecho del trabajo se deriva del derecho social; manifestando que dicho artículo es de donde deben extraerse las normas concretas para su interpretación. (34)

Desde nuestro punto de vista, es cierto que la legislación laboral mexicana se extrae del artículo 123 constitucional, pero también lo es que, no se puede hablar de una interpretación justa de la misma y menos una aplicación real, de un derecho social, como tanto se pregona, no con esto, se quiere decir, que nuestra legislación laboral, carezca en su contenido de un intento de justicia social.

Por otro lado Néstor de Buen Lozano nos expresa:

"La Nueva Ley que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970, fue

(34) *Ibidem.*



buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente, leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera". (35)

Es notoria la forma, en que uno y otro autor conciben la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que, mientras uno, nos manifiesta que la nueva ley contiene derechos totalmente sociales, que se traduce como una ley protectora del trabajador, y por otro lado, diverso autor, le da un manejo a esta ley, de un contenido para proteger la economía capitalista y burguesa. Punto con el que no podemos estar de acuerdo, toda vez que si la nueva ley adolece mas bien en su interpretación, debido a que nosotros creemos que la falta de conciencia de las autoridades laborales, en su aplicación, por que la verdad de las cosas es que en esencia la Ley Federal del Trabajo de 1970 si esta fundamentalmente elaborada ideológicamente para dar proteccionismo a los derechos de los trabajadores, así como la aplicación de los derechos sociales, aunque con cierto sentido económico.

Enrique Guerrero, nos da una interpretación de la ley de 1970 de la siguiente manera. "En esta Ley, la de 1970 se contienen diversos conceptos que, por su contenido

---

(35) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p. 380.

general, consideramos que es necesario referir, puesto que se advierte el deseo de incluir en dicha Ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal". (36)

La declaración del Nuevo Derecho del Trabajo en su ley de 1970, nos da un horizonte nuevo respecto a las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón, ya que, en esta se consagra o nacen derechos nuevos para la clase trabajadora, como lo es entre ellos la prima de antigüedad expresamente en su artículo 162.

Se dice que si aplicamos a la nueva legislación Federal del Trabajo los criterios que han utilizado los juristas para dar una clasificación de sus actos legislativos, en el Congreso de la Unión es de percatarse que se trata de una Ley Orgánica y Reglamentaria. (37)

Hay una gran diferencia entre la anterior Ley Federal del Trabajo y nuestra ley actual y analizándolas, podemos ver que resulta superada la ley de 1931, por la vigente, y esto es debido al desarrollo tecnológico que ha tenido el país, y la nueva ley viene a cumplir una función

(36) GUERRERO, Fuquero. Ob. cit. p. 25.

(37) Cfr. MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976, p. 204.

económica fundamentalmente, así como social, que hoy en día ya tiene 24 años de vigente y sólo ha sufrido pequeñas reformas.

Mucho se habla de las conquistas de la clase trabajadora en la Nueva Ley Federal del Trabajo pero para algunos autores estas resultan ser simplemente un espejismo, y que utilizan ciertos líderes generalmente para tratar de cubrir la situación poco favorable en que se encuentran aun actualmente muchos de nuestros trabajadores, que vienen a ser víctimas de los malos manejos de líderes corruptos y voraces empresarios, por tal motivo cuando se habla de conquistas dichos autores lo toman como una gran farsa que viene ha empañar la idea real y limpia de la Nueva Ley Federal del Trabajo

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues es notorio que establece prestaciones superiores a ésta, que razonablemente por lo actual perfecciona la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes

de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos. (38)

No se puede dejar de reconocer que la nueva Ley tiende a mejorar los caminos de la justicia y que incorpora nuevos derechos, resultando ésto una ventaja para cualquier trabajador; pero en razón de verdad, más bien tiende a incrementar la productividad a nivel nacional, al imponer de una forma más obligatoria, nuevas actitudes para los empresarios reuentes a los cambios, con pocas o ninguna auténtica concesión en favor de los trabajadores.

Opinamos que el papel que viene a desempeñar nuestra actual legislación del Trabajo, es fundamentalmente económico y no de justicia social distributiva.

Así tenemos por lo que hace a la Prima de Antigüedad que es nuestro tema a tratar en particular, y su cuestionamiento en la Nueva Ley, se puede decir que, en la exposición de motivos de la nueva ley se nos dice que el Artículo 162 no hizo más que recoger una práctica que ya estaba adoptada en diversos contratos colectivos en los cuales se admitió que: la permanencia en la empresa debía ser fuente de un ingreso anual, práctica conocida ahora como Prima de Antigüedad consistente en el pago de doce días de

(38) Cfr. TRUFFA URRINA, Alberto. *Op. cit.* p. 191

salario por cada año de servicios. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que se dice que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible lo que se conoce con el nombre de desertión de los trabajadores. Así, los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la Prima de Antigüedad. En el mismo Artículo 162 se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

## CAPITULO II

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El capítulo que a continuación nos ocupa trata de aspectos fundamentales sobre la prima de antigüedad, para así, poder tener una visión más amplia de este nuevo Derecho, que involucra los intereses económicos de los trabajadores, y hace notorias, las omisiones de los legisladores, quedando plasmadas estas, en nuestra legislación laboral.

#### 2.1.- Concepto.

Quando se haga un juicio acerca de la antigüedad, sería incompleto si antes, no nos ocupamos de manera, aunque sea breve, de la estabilidad en el empleo, toda vez que debido a la estrecha vinculación de ambas figuras se hace necesaria la diferencia de una y otra.

La exigencia de requisitos para conformar la existencia de una relación de trabajo, tales como la

**FALLA DE ORIGEN**

celebración de un contrato, persiguen la protección de la voluntad del trabajador y la limitación de la del patrono con el mínimo de derechos consignados en la Constitución y en la Ley laboral. En éste sentido la relación de trabajo es un concepto de mayor amplitud y significación protectora de la mera figura contractual y aún mas, es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

El mínimo de derechos en toda relación de trabajo, establece la regla de la duración indefinida de la relación de trabajo mientras no se extinga por causas especiales, siendo denominada estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el empleo es una preocupación importante en las actuales condiciones económicas, sociales, políticas y jurídicas, de una gran mayoría de los países del mundo, es por tal motivo que la legislación laboral debe procurar en gran parte, la estabilización del trabajador en su empleo, puesto que con esto, obtendrá un beneficio económico para satisfacer sus necesidades.

El maestro Mario de la Cueva, al referirse a este tema, señala que: "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del

patrono, del incumplimiento grave de la obligación de trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"; asimismo indica que "significa la ausencia de temor en el presente y en el mañana inmediato... es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo... y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo..." (39)

En esencia, es cierta la definición que nos da dicho autor sobre la estabilidad en el trabajo, pero en la práctica resulta un tanto diferente, puesto que la disolución no se da como dice, únicamente por voluntad del trabajador o solo excepcionalmente de la del patrono, ya que en la mayoría de los casos el patrón en forma arbitraria usualmente obliga al trabajador a firmar "renuncia voluntaria", lo que hace, que no quede la voluntad del trabajador su permanencia en el empleo.

Para el Doctor Hugo Italo Morales, la estabilidad es "...un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la

---

(39) DE LA CIEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. pp. 216 y 217.



prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato". (40)

Cierto es que la estabilidad se basa principalmente en la conservación en el empleo, inclusive se llega a dar no obstante se alteren las condiciones de trabajo contenidas en el contrato.

Mario L. Deveali expresa que: "la estabilidad consiste en el derecho del empleado de conservar el puesto durante toda su vida laboral. No pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas tratativamente determinadas" (41)

La idea de la estabilidad en el derecho del trabajo, viene a estar íntimamente ligada con la seguridad social, de la que se derivan diversos derechos para el trabajador, que a la larga, van a darle una tranquilidad, para prepararse a vivir una vejez sin sobresaltos.

---

(40) MORALES SAIDANA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Trabajo. En Revista Mexicana del Trabajo, Num. 1, E.XVI, México.

(41) DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Argentina, Argentina, 1953, p. 265.

En una forma muy similar, Cavazos Flores, define la estabilidad como un derecho del trabajador de conservar su empleo durante toda su vida laboral. (42)

Los anteriores conceptos son coincidentes en su esencia en virtud de que la estabilidad en el trabajo es el derecho de todo trabajador de permanecer en su empleo, mientras no exista alguna causa, establecida en la ley, que faculte al patrón a rescindir la relación de trabajo que los unía, o se actualice algún hecho que impida, por su propia naturaleza, la continuación de la relación laboral; lo que no estamos de acuerdo es que estabilidad signifique conservar el trabajador su puesto durante toda su vida laboral, ya que pueden suscitarse ciertas circunstancias, en que, el trabajador sea ajeno a ellas y pierda su empleo.

"La estabilidad no significa permanencia eterna en el trabajo, con o sin derecho a ella. La estabilidad no puede estar tutelada por el derecho y deja de existir en el momento mismo en que el trabajador asume una conducta que, de acuerdo con la ley, es suficiente para que el patrón, sin ninguna responsabilidad, pueda rescindirle el contrato o relación de trabajo" (43)

---

(42) Cfr., CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981, p. 31R.

(43) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Sexta Edición, Ed. PAC, México, 1984, p. 45.

Ahora bien, la estabilidad no constituye solamente un derecho, como antes se expuso, sino que es un principio básico de nuestra legislación laboral, que debería proporcionar al trabajador seguridad, bienestar y tranquilidad.

José Dávalos, al referirse a este tema nos dice: "Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador (artículos 49 y 50, IT)". (44)

Sobre este criterio, únicamente se habla de aquellos trabajadores que son cesados por el patrón en forma injustificada, pero hay omisión, respecto a los trabajadores que incurren en alguna causal que ocasiona una rescisión justificada por parte del empleador, suspendiéndose con tal situación la estabilidad.

---

(44) DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Porrúa, México, 1990, p. 239.

Al respecto Pla Rodríguez nos dice "--- que el empleador no tiene derecho a despedir sino cuando hay causa justificada". (45)

De acuerdo con nuestra legislación laboral, este concepto limita la facultad que tiene el patrón de despedir al empleado y como consecuencia de terminar el contrato de trabajo.

Víctor Mozart Roussomano, apunta que: "es del derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que impida su despido". (46)

Para cualquier país capitalista, la estabilidad es factor decisivo de la eficiencia del rendimiento y de la productividad. Conadyva en la mejoría de las relaciones obrero-patronales, por el efecto psicológico en el trabajador al elevar su moral y estimular su interés en la prosperidad del negocio.

---

(45) PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ed. De Palma, Argentina, 1978, p. 174.

(46) ROUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Segunda Edición, UNAM, México, 1981, p. 13.

Así pues, la relación que guarda la estabilidad con otros derechos y principios protectores de la vida laboral del trabajador son realidad, como lo es también, la relación que guarda respecto al devenir económico, político y social de los distintos países.

Finalmente, en el mismo orden de ideas, tomando en cuenta los conceptos de estabilidad, se puede concluir que es natural, la íntima conexión entre la antigüedad y la estabilidad, en razón de que gracias a ésta, los trabajadores pueden alcanzar determinada antigüedad en las empresas que laboran, siendo acreedores, en consecuencia, a los derechos que de este hecho jurídico se generan.

Ahora bien, pasaremos a tratar el concepto de que es la prima de antigüedad, no sin antes ver el significado de la palabra prima:

**PRIMA.** Precio o cantidad que el asegurado paga al asegurador, cuya cuantía es unas veces fija y otras proporcional. (47)

---

(47) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, tomo III. Editorial Ramón Sopena, S.A., Barcelona, 1980, p. 2243.

A pesar de ser, el significado de esta palabra en el comercio, es el que más se asemeja, para poderla conceptuar en un sentido jurídico.

Nos atrevemos, a decir, que desde nuestro punto de vista la prima es la cantidad de dinero, que el trabajador recibe como estímulo a su constancia.

Veremos a continuación el concepto de:

**PRIMA A LA PRODUCCION** Con la voz prima más aun que con la sinónima en este de premio, se conoce el sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr producción por encima de la señalada. (48)

Este concepto, en un momento dado, nos habla en forma más real de lo que, podría ser la palabra prima en el derecho del trabajo.

Brevemente veremos el concepto de la palabra antigüedad:

**ANTIGÜEDAD.** Tiempo transcurrido en un empleo o destino, desde la incorporación del mismo. (49)

---

(48) CARANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décima Cuarta Edición, México, 1979, p. 403.

(49) *Ibidem*, p. 309.

A continuación pasamos a dar tratamiento al significado amplio de la prima de antigüedad.

Para Alfredo Ruprecht, la antigüedad en el trabajo es "...el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado; es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores". (50)

Es claro, tal concepto sobre la antigüedad en el trabajo, pero desafortunadamente, para los efectos requeridos por los trabajadores no es del todo apropiada nuestra legislación laboral que trata sobre la antigüedad en el trabajo, puesto que se limitan totalmente los derechos del trabajador.

Es definida por el tratadista Guillermo Cabanellas como "...el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor

---

(50) RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo, Segunda Edición, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1960, p. 232.

y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado". (51)

En las definiciones anteriormente descritas nos mencionan de una continuidad en el trabajo, según sea su permanencia, que puede estar limitada por un contrato, ya sea temporal o indefinido, pero que en resumen genera una antigüedad efectiva, que debería de ser la forma real en que tratara en la práctica.

La antigüedad en el trabajo, "...constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional, a semejanza de la naturaleza de las labores que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado sus servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad en la empresa está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma, con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado". (52)

En este caso nos habla el autor de una antigüedad de profesión u oficio, que da la oportunidad al empleado con

---

(51) Cita por Leonardo Graham, La antigüedad en el Trabajo. En Revista Mexicana del Trabajo, t. XV, México, 1968, p. 133.

(52) Cita por Idem.



mayor tiempo trabajado de obtener mejores alternativas en la prestación de sus servicios.

Hugo Italo Morales la define "... como un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajador en la empresa" (53)

Estamos de acuerdo respecto a esta definición, ya que, es entendible que la antigüedad tenga como punto de generación el momento en que el trabajador se enrola al servicio de una empresa.

Leonardo Graham afirma que "la antigüedad en sí misma es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún beneficio para los trabajadores; del concepto que hemos definido se desprende que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, de segundo en segundo, con el transcurso del elemento tiempo aunado a la prestación de servicios del trabajador, brindando su actividad como fuente generadora de energía, las finalidades propias de la empresa o negociación". (54)

Se concluye que la antigüedad es un hecho jurídico que genera derechos en favor de los trabajadores,

(53) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Prima de Antigüedad, en Revista Jurídica, No. 3 UTA, México, 1971, p. 75.

(54) GRAHAM, Leonardo, Ob. cit., p. 134.

directamente proporcionales al elemento tiempo, durante el cual un trabajador presta sus servicios a un patrón.

En relación con el concepto de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Informe de 1977 manifestó que:

ANTIGÜEDAD. CONCEPTOS DE LA.- Hay que distinguir dos clases de antigüedad: la primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extinga por su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno".

A.D. 2757/77.-María de la Luz Casas Bustamante.-22 septiembre de 1977. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla Solís. Informe 1982, 4a. Sala, Tesis 12, p. 13.

Por lo que, respecta, a la definición de antigüedad en el derecho del trabajo, ha quedado claro, por lo que, ahora es necesario encontrar la definición justa de la prima de antigüedad, y así, poder tener un criterio más real de su finalidad y con ello, dar una aplicación estricta para su pago.

Francisco Ramírez Fonseca opina descriptivamente que "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 alguna 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, constituya una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados". (55)

En esta definición, el autor nos da, una idea real de lo que debe ser la prima de antigüedad y la forma en que se debería de aplicar, sin hacer mención de las limitaciones con que se enfrenta en nuestra legislación laboral.

El Maestro Mario de la Cueva define la Prima de Antigüedad como "...una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y

---

(55) RAMIREZ FONSECA. Francisco, La Prima de Antigüedad. Séptima Edición, PAC, México, 1986, p. 28.

enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas". (56)

Asimismo, Homero Martínez Fernández, dice que la Prima de Antigüedad "Es una institución que se creó con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios, durante un lapso de tiempo determinado y que a su vez, garantiza la entrega de la fuerza física dada por el trabajador al servicio del empleador, concepto el cual debe cubrirse independientemente de las demás prestaciones que deriven de la seguridad social, pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo" (57)

En nuestra opinión, los conceptos anteriores manejan la prima de antigüedad como un derecho a favor del trabajador de planta o sus beneficiarios, cuando se colocan dentro de los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo, que se incrementa por el solo transcurso del tiempo y que se justifica por el desgaste físico y mental que el propio trabajo implica.

---

(56) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ob. cit. p. 399.

(57) MARTINEZ FERNANDEZ, Homero, Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, 1975 p. 215.

La realidad es que la prima de antigüedad es la retribución económica, que un patrono da a un empleado, o trabajador, por el tiempo que éste le presta sus servicios, independientemente de otras prestaciones a las que se tenga derecho, si éstos llegan a separarse de su trabajo, cualquiera que sea el motivo de la separación.

Quando una persona presta sus servicios a otra en forma dependencial, al hacerlo por determinado tiempo, si se separa, tiene derecho a que se proporcione una cierta cantidad en dinero por haber estado a las órdenes del patrón.

Lo que debe dar el patrón al trabajador, al separarse, es precisamente una cantidad en dinero. Todo trabajo que produce, puede cuantificarse en alguna forma en dinero. Si el individuo trabaja solo, para sí, con sus propios medios, iniciativa, audacia, inteligencia y circunstancias, lo que percibe es suyo y solo de él. La cuantía de la percepción irá en proporción a las características individuales de cada trabajador.

La prima por antigüedad es solo una de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador en caso de despido o de separación de su trabajo. Según el caso, habrá otro tipo de prestaciones a las que pueda tener derecho. Existe, por ejemplo, la indemnización por despido.

injustificado, el aguinaldo anual, el reparto de utilidades, así como un número más beneficioso de prestaciones que se establecen en los contratos colectivos de trabajo. La prima por antigüedad es una prestación merecida, de naturaleza distinta a todas las demás.

Por otra parte el reconocimiento de este derecho en la ley no es en total perjuicio de los patrones, ya que reconocido como derecho, resulta ser un incentivo en la permanencia en el trabajo evitando con esto la discontinuidad en la prestación del trabajo; evita también algunos costos que implican tanto la terminación de las relaciones de trabajo como las nuevas contrataciones sean en forma individual o por medio de sindicatos en forma colectiva. Además como hemos dicho anteriormente es una de las disposiciones que tienden a aumentar la productividad de las empresas, lo que genera dinero.

Puede ser que el anterior punto de vista no sea el motivo principal de este derecho; pero indiscutiblemente es la necesidad convertida en exigencia por parte de la lucha sindical la que con base en los principios de derecho social contenidos en el Artículo 123, ha logrado su reconocimiento en la nueva ley.

Finalmente diremos que Kaye J. Dionisio nos da la siguiente definición: "la prima de antigüedad, es una institución dentro de la ley que premia la estancia de los trabajadores en las empresas que les prestan sus servicios durante largo tiempo y además propicia la estabilidad de los trabajadores en sus empleos". (58)

La determinación que debería llevarse a cabo para el pago de la prima de antigüedad, que le corresponde a un trabajador por el tiempo que ha permanecido bajo las órdenes de un patrón, se debería aplicar indistintamente del tiempo que prestó sus servicios o la causa por la que dejó de prestarlos.

## 2.2.- Naturaleza Jurídica.

La prima de antigüedad, se deriva de un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones que son protegidas por la seguridad social, estas ven nacer su fuente, en todo aquello, que representa riesgos que son naturales, como la vejez, la invalidez, la muerte, etc., u otros a que están expuestos los hombres o los que se vinculan directamente con el trabajo.

---

(58) KAYE J. Dionisio. Estudio Practico de las Relaciones Individuales de Trabajo. Ediciones Fiscales Isef, S.A., México, 1986, p. 68.

Se trata de una prestación, que se deriva, de la sola relación del trabajo, por lo que, debe otorgarse por el solo hecho del transcurso del tiempo, la prima de antigüedad viene a ser una institución independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social, en concreto es un hecho jurídico que se genera con el correr del tiempo, todo esto con las limitaciones que estipula la Ley Laboral en su artículo 162.

Algunos tratadistas opinan que se trata de una prestación indemnizatoria, con lo que no estamos de acuerdo, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad, no podemos considerar que se está resarciendo un daño o un perjuicio que se ha causado.

Por otro lado, también se le atribuye una naturaleza compensatoria. Tampoco estamos de acuerdo con esta postura, ya que la figura jurídica de la compensación, es un modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras y es claro que el patrón, en este sentido, no pueda considerarse acreedor del trabajador, o viceversa.



Néstor de Buen Lozano concluye en el sentido de "que se trata de una prestación sui-generis, legal y condicionada, de importe limitado". (59)

Para nosotros, la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el solo hecho de haber prestado sus servicios a determinado patrono y sujeto a las hipótesis previstas en la ley.

Mario de la Cueva nos señala sobre la creación de la prima de antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, lo siguiente: "Los miembros de la Comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que algo faltaba: el derecho de antigüedad, dijo uno de ellos, es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador, y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el periodo de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos; pero hace falta que produzca un efecto propio, a fin de que resplandezca con su máxima intensidad". (60)

---

(59) DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. cit. p. 281.

(60) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pp. 398 y 399.

A fin de cuentas, puede resultar un derecho hermoso el tema de la antigüedad, como lo manifestaron los miembros de la comisión, pero desafortunadamente, al ser reconocida la prima de antigüedad como un derecho de los trabajadores y quedar incertada en nuestra legislación, esta careció de una fuerza real a favor de los trabajadores, por las grandes lagunas y limitaciones que en ella se nota.

Néstor de Buen Lozano nos dice: "Para nosotros es claro que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica, esto es, que solo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la ley se refiere y no en todos los casos de terminación de la relación laboral, ni en el de jubilación, se entienda o no que constituya un caso de terminación". (61)

La razón por que pensamos con amplia convicción de ánimo, que la prima de antigüedad es un Derecho Natural. Parecería, extraño al pensamiento, atrevido el decir, que el derecho a la prima por antigüedad nace en el trabajador desde el momento en que empieza a prestar sus servicios a un patrón. De qué cuantía en ese derecho y cómo exactamente va acrecentándose, es cosa poco menos que imposible precisar, no metafísica, sino prácticamente.

---

(61) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit., p. 275.

Si las leyes positivas, antes, nunca habían reconocido ese derecho, no es que no existiera. Si las leyes ahora lo reconocen, es porque lo han adoptado, pero no lo han creado, ni inventado. Si alguien nunca lo practicó, tampoco es que no existiera. Siempre ha existido; y mientras exista el hombre, trabajando en combinación, el capital deberá soportar ese derecho del individuo. Ese derecho siempre existirá, no obstante su secular relegación pasada y quizás futura.

La prima por antigüedad va naciendo, creciendo y perfeccionándose con el sólo transcurso del tiempo en las relaciones de trabajo. Si nunca hubieran existido relaciones de trabajo; si nunca hubieran existido relaciones dependenciales de trabajo, nunca hubiera habido lugar a hablar de prima de antigüedad. Cuando se dan, se da lugar a hablar de prima de antigüedad.

Antes de esa consagración del derecho positivo de la prima de antigüedad, no estaba exonerado de esa obligación. Claro que tampoco nadie, que fuera trabajador, podía reclamar ese derecho, pues no estaba consagrado por el derecho positivo. O si lo podía reclamar, no era forma jurisdiccional. Ese derecho era algo ya natural, no obstante que nunca hubiera sido satisfecho, ni mencionada esa

obligación. Nos atrevemos a decir ahora, que, no obstante las razones que haya tenido el legislador, él mismo en cierta forma está reconociendo ese derecho natural del trabajador a la prima por antigüedad.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

Finalmente, ya aprobada por el Poder Legislativo la iniciativa en cuestión, la prima de antigüedad quedó regulada en nuestra vigente Ley Laboral, en su artículo 162 de la manera siguiente:

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

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

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

III. la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por

causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

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

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

### 2.3.- Requisitos para su pago.

Primeramente diremos que la prima de antigüedad depende su pago, de conformidad a los artículos 162

fracciones III y V, 54, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se pagará según la siguiente hipótesis:

a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo;

b) A los trabajadores que se separen por causa justificada;

c) A los trabajadores que sean separados de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

d) A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo, que haga imposible la prestación del trabajo;

e) A los trabajadores que sufran una incapacidad permanente parcial o total, proveniente de un riesgo de trabajo; y

En el caso de la incapacidad que proviene de un riesgo de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente criterio.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR  
INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O

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

AD 3882/79. Zimapán, S.A. Unidad San José. 24/IX/79. 5 vts.  
P: Julio Sánchez Vargas. S: José de Jesús Rodríguez Martínez.  
Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 140, págs.  
108 y sig.

De lo anterior resulta que la prima de antigüedad únicamente en estricto derecho debe pagarse en estos casos específicos y no en todos aquéllos que traigan como consecuencia una terminación de la relación laboral.

Ahora bien, a continuación se hace mención de los siguientes

## Requisitos:

- a) Trabajadores de planta.
- b) Importe de la prima.
- c) Antigüedad requerida y computo de la misma para efectos del pago de la prima.
- d) Número de trabajadores con derecho al pago.

a) Trabajadores de Planta.- En términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores de planta, es decir, todos aquellos que están sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

b) Importe de la Prima.- La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios prestados. Sin entrar a tratar el tema específico del salario, puesto que desviaríamos nuestro objetivo, podemos decir que la Ley de la materia lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo) y determina que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su salario (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, ¿es necesario años cumplidos, para tener derecho a doce días de salario?, definitivamente



consideramos que no, en virtud de que, entre otros argumentos, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo; que la ley tampoco se refiere al término "años cumplidos", sino señala, "por cada año de servicios"; que también en diversas prestaciones, nuestra Ley Laboral toma en consideración la "proporcionalidad" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que se concluye en una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral multicitado y con base en los artículos 18, 2o. y 3o. de éste, que no es necesario que se haya cumplido el año de servicios, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando los trabajadores de planta se colocan dentro de la hipótesis normativa, tal como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de la siguiente manera:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA.- La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entró en vigor la ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se

acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador".

A.D. 714/74. Creaciones Textiles, S.A., 15 de julio de 1974. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala, Tesis 201, p. 189.

"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 se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso".

-A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A., Julio 2 de 1976. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala, Tesis 207, p. 192.

Desafortunadamente, la primer tesis descrita perdió fuerza, por no tener actualmente vigencia alguna, no obstante, los juristas deberían de tomar en cuenta forma, lo mejor que ofrecía el artículo 59 transitorio de la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que hace a la segunda tesis, esta nos entrega una visión totalmente parcial para el trabajador, ya que, en ningún momento nos señala las limitaciones del artículo 162, como lo es, al hecho de que dicha prestación se hará efectiva al trabajador que tenga como mínimo quince años de servicios.

Por su parte, José Davalos nos señala al respecto:

"El pago de la prima de antigüedad, según jurisprudencia de

la Corte en el caso de jubilación, se debe realizar no obstante que la relación laboral haya concluido por mutuo consentimiento y el trabajador gozara de una pensión jubilatoria en su caso; la prima de antigüedad deberá pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios pues la misma es independiente de cualquier otra prestación que le corresponda, según lo establecido en el artículo 162, VI de la Ley". (62)

Respecto a este señalamiento la ley es clara y da una aplicación justa a los trabajadores que se encuentran dentro de tal situación jurídica.

Marín de la Cueva, no da las hipótesis de pago de la prima de antigüedad, y dice: "...el artículo 162 de la Ley, fracs. III y V, menciona las hipótesis y las condiciones para el pago de la prima: a) las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada, y cuando se separa por motivo imputable al empresario. En estas hipótesis, la prima debe pagarse al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador; b) la tercera hipótesis se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia, la prima se entrega a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la

(62) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. cit. p. 243.

empresa; c) La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años. (63)

Las hipótesis que nos señalan en el párrafo anterior, son de fácil entendimiento, éstos a excepción de la segunda, puesto que siempre resultará, si no imposible, si con cierta dificultad, probar al trabajador que el motivo de la separación de su trabajo, fue por causa imputable al empresario, debido a este temor, son mínimos los casos en que un trabajador opta por esta vía para obtener el pago correspondiente, por concepto de prima de antigüedad.

Así tenemos, que Néstor de Buen Lozano nos da, el criterio que siguió la Cámara de Diputados, respecto al pago, al elaborar su dictamen sobre el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, al hacer mención al artículo 5o. transitorio, y que se dijo lo siguiente:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5o. transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede

---

(63) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. p. 400.

considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa se le daría efecto retroactivo a esta ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación". (64)

Pero tenemos que en la Segunda fracción del mismo artículo se viene a modificar, en detrimento de los trabajadores, lo dispuesto por la fracción anterior al disponer que para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486. Aquí el artículo 485 dispone que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo.

Por lo que hace al artículo 486 por su parte, nos indica que: Para determinar las indemnizaciones, si el salario excede del doble del 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

---

(64) Cfr. DE RIEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Segunda Edición, Porrúa, México, 1977, p. 270.

económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El problema es importante, y para ilustrar mejor la situación diremos: si un trabajador gana más del doble del salario mínimo correspondiente a una determinada zona económica, la diferencia que exista entre el doble del salario mínimo y el salario real que se pague al trabajador quedará, en virtud de lo dispuesto en el artículo 486, en poder del empresario y resultará ser en menoscabo para el trabajador. Mayor perjuicio encontramos en el caso de que el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate, alcance el más bajo, pues entonces según dispone el artículo 486, esta cantidad será considerada como salario para los efectos de Prima de Antigüedad, independientemente de que gane realmente más o menos el trabajador, en este caso el menoscabo sufrido será el resultado de la diferencia entre el salario diario que realmente haya ganado y la cantidad que resulte del doble del salario mínimo.

Este es un claro ejemplo del tipo de disposiciones a que nos referimos con anterioridad, pues el artículo 162 nos remite al 486 (inconstitucional para nuestra opinión, al menos en lo que se refiere a la Prima de Antigüedad), que solo viene a complicar las situaciones con el fin de encubrir la inobservancia de lo dispuesto por el artículo

162; vemos que el artículo 484 como disposición más general ordena que para las indemnizaciones se entienda por salario el salario diario, expresión muy clara; y en cambio el artículo 486 contiene disposiciones que nulifican totalmente la orden general contenida en el artículo 484.

Por otra parte, las cantidades que resultan de las diferencias anotadas, quedan en poder de los patronos que son la clase que menos necesidades tiene en comparación con el trabajador. Incluso podemos opinar que es un menoscabo sufrido por el trabajador, y con el cual se beneficia económicamente el patrón.

Respecto a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Informe de 1978 expresó lo siguiente:

SALARIO MINIMO. principio jurídico del F) art. 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente no circunscribe este concepto al del salario mínimo general sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de

un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado art. 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto, que no excluye a los salarios mínimos profesionales.

A.D. 882/78. IMSS. 12/VII/78. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. S: José de Jesús Rodríguez Martínez. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala, Tesis 45, p. 42.

Pero tenemos que no obstante la tesis anterior, las juntas laborales hacen solamente la aplicación del salario diario general para la zona que corresponda, omitiendo en todo caso lo dispuesto por los altos tribunales del trabajo.

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



## CAPITULO III

### EL RETIRO VOLUNTARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para nosotros viene a ser importante un breve estudio sobre el retiro voluntario en la Ley Federal del Trabajo, ya que, viene a ser, una de las causas principales, de terminación laboral, por lo que, se hace necesario en un momento dado, precisar las diferencias que existen entre este y otras causas de terminación de las relaciones de trabajo, y poder, llegar a una realidad justa, de lo que significa el retiro voluntario y no dejarlo al desentendimiento, al creer, que es una opción puramente voluntaria del trabajador.

#### **3.1.- El retiro voluntario como causa de terminación de la relación laboral.**

La ley menciona de una manera precisa las causas por las que la relación de trabajo puede ser suspendida, modificada, rescindida o terminada.

El vocablo "terminación", si lo aplicamos gramaticalmente, implicaría la conclusión por cualquier causa de la relación de trabajo, pero nuestra legislación

laboral lo utiliza en un sentido más restringido. Lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo, solo por aquellas causas diferentes al despido por parte del patrón y la rescisión justificada por parte del trabajador.

Al hablar de la terminación de la relación laboral, algunos autores la mencionan como "una de las formas de disolución de la relación de trabajo". Esta relación entre trabajador y patrón ha suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica.

Mario de la Cueva señala que: "La terminación de las relaciones de trabajo se produce sin culpa de las partes. Sin embargo, en una de las hipótesis, la Comisión juzgo equitativo impartir alguna ayuda al trabajador. Según el art. 54, si una persona sufre una incapacidad a consecuencia de un riesgo ajeno al trabajo, tiene derecho a que se le cubra un mes de salario y su prima de antigüedad, cualquiera que ésta sea, o bien, de ser posible, si así lo desea, puesto que no se le puede obligar a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento, a que se le proporcione otro compatible con sus aptitudes". (65)

---

(65) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ob. cit. p. 262.

Entrando en materia podríamos decir que el concepto de la terminación de las relaciones de trabajo se da por la simple voluntad de los trabajadores o patrones por lo que es entendible que la disolución de dichas relaciones se concretan por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho que no depende de la voluntad del trabajador o patrón, que hace imposible su continuación.

La terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes, y puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero solo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

Ramírez Fonseca, nos señala sobre la terminación por mutuo consentimiento y nos dice que: "Es una práctica bastante común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, porque el patrón quiere impedir un juicio futuro. Esto, desde luego, no es cierto, pues aunque el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de

FALLA DE ORIGEN

cosa juzgada, razón por la que puede el trabajador demandar la nulidad de las cláusulas que estime violatorias de la ley. Por otra parte, el convenio no requiere necesariamente la aprobación de la Junta, pues si no contiene cláusula en contra del derecho o la moral, es innecesaria la tutela de la Junta en favor del trabajador". (66)

Al respecto, cuando se da tal hecho, es por que, el patrón normalmente tiende a evitar un problema legal futuro, en ocasiones para cubrir en cierta forma su engaño y por otra la falta de honestidad en algunos casos del trabajador.

Ampliando su concepción, sobre la terminación que nos ocupa Ramírez Fonseca nos dice: "Es bastante frecuente la terminación por acuerdo de voluntades, al quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por la vía de la renuncia del trabajador". (67)

Así tenemos que en particular para nosotros la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo

---

(66) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Tercera Edición, PAC, México, 1986, p. 47.

(67) Idem.

FALLA DE ORIGEN

por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación.

Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

En efecto, de conformidad con la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el patrón no puede disolver la relación de trabajo sin una causa justificada y este principio es válido tanto para la rescisión como para la terminación de las relaciones de trabajo.

A mayor abundamiento, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 21, presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, por lo que los efectos de la terminación son los mismos cuando hay contrato de trabajo (estrictamente hablando) o si existe únicamente la relación laboral, en términos reales o de hecho.

El artículo 53, fracción I, de nuestra legislación laboral menciona que una de las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo es el mutuo

consentimiento, en la elaboración de la Nueva Ley, posiblemente los legisladores se dieron cuenta de la importancia de esta causal, porque si, el trabajador puede separarse del trabajo en cualquier tiempo, que lo desee, no hay motivo alguno prohibirle que diera por terminada la relación de trabajo previo convenio con el patrono y así poder obtener algunos beneficios.

Por otra parte, Guillermo Camacho Henríquez nos dice que: "Los contratos, biológicamente hablando, nacen y mueren: así como el perfeccionamiento es el nacimiento, así la terminación es la muerte. La terminación del Contrato de Trabajo que existe en todo contrato. De ahí que pueda hablarse también con propiedad de causales de extinción de la relación de trabajo". (68)

El criterio, respecto a la materia de renuncia voluntaria, como causa de terminación de la relación laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación la ha determinado de la siguiente manera:

TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR CONVENIO, ES RETIRO VOLUNTARIO. Si al trabajador se le pago la incapacidad parcial permanente que padecía mediante convenio respectivo, y en el mismo además el trabajador manifiesta, que por convenir a sus intereses deba

---

(68) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. tomo I, Temis, Colombia, 1961, p. 327.

dar por terminada la relación de trabajo, se está en presencia de un retiro voluntario para el caso del pago de la prima de antigüedad.

A.D. 6539/77 José María León Moreno, 23/X/78. Svts. P: María Cristina Salmerán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Núñez. Informe 4a. Sala 1978, Iesis 237, p. 305.

Así tenemos que como regla general, los patrones no pueden dar por concluidas las relaciones de trabajo sin causa justificada. Si lo hacen, el trabajador puede exigir a su elección, el cumplimiento de la relación o sea la reinstalación en el trabajo que hubiese venido prestando, pero en todo caso si así lo prefiere se le haga el pago por concepto de Prima de Antigüedad por los años laborados, así como una indemnización de tres meses de salario y partes proporcionales de lo debido.

Una idea más amplia del tema que se trata, diríamos que la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido, como lo podrían ser los salarios pendientes que tenga por cobrar el trabajador, tiempo extra si es que lo ha trabajado, parte proporcional de aguinaldo, parte proporcional de vacaciones y de prima vacacional y así como cualquier otra prestación que pudiere tener pendiente por cobrar.

La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia, independientemente de la voluntad de los

patrones o de la de los trabajadores, es la que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo, por lo que, el trabajador tiene la potestad para dar por terminada la relación.

Con ello, la ley admite el principio de que los hechos se imponen a las relaciones jurídicas.

### **3.2.- Concepto de retiro voluntario.**

La ley Federal del trabajo otorga al trabajador la facultad de dar por terminada o declarar rescindida la relación de trabajo, de conformidad con las normas siguientes:

La terminación puede producirse en cualquier tiempo (nuestra Constitución prohíbe que se obligue a los trabajadores a prestar el servicio en contra de su voluntad).

Néstor de Buen Lozano, nos señala respecto al retiro, lo siguiente: "la ley, a propósito de lo que denominamos "retiro", utiliza una expresión análoga al mencionar que "el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo



anterior y tendrá derecho a que el patron lo indemnice en los terminos del articulo 50" (articulo 52). Esta expresion se repite en la fraccion II del articulo 517 que señala prescriben en un mes: "las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo". Sin embargo, en el articulo 51 se hace referencia a las "causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador". (69)

Al hablar del retiro voluntario, el legislador ha establecido normas de cómo debe liquidarse la prima por antigüedad, según acabamos de ver. No hace lo mismo, sin embargo, tratándose del despido justificado o injustificado, ni del retiro justificado. Guarda silencio en este punto.

Creemos que las directrices, aplicables al retiro voluntario, no lo son también para estos casos. El legislador atiende más al retiro voluntario por razones obvias.

Los despidos en masa son más difíciles de tener lugar; lo mismo que la separación justificada masiva. En cambio en el retiro voluntario puede darse el caso, por ejemplo, de descontento en un grupo de personas, que quieren

---

(69) DE BUEN IZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ob. cit. p. 106.

separarse al mismo tiempo. Esto es más factible en la realidad.

Por su parte, José Dávalos nos menciona la naturaleza jurídica del retiro, como: "El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral. (70)

Nos podemos dar cuenta, en la anterior definición que hay autores que manejan el retiro como una rescisión y así otros, lo manejarán como separación, esto pensamos se debe, al tipo de empleo para que se haya contratado el trabajador.

En el despido y en retiro voluntario no hace falta tiempo determinado de antigüedad, porque no es previsible la ocurrencia de esos tres supuestos. Estos contemplan situaciones conflictivas en sí mismas. La ley usa un "asimismo", que hace requerir los quince años para estos casos.

A su vez José Dávalos, nos amplía su concepción jurídica respecto al retiro voluntario de la siguiente manera: "El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene (70) DÁVALOS, José Derecho del Trabajo I, Ob cit p. 165.

como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable del patrón." (71)

Sobre tal concepto, es inegable, que el retiro se debe tomar como un acto jurídico, hay ciertos autores, que inclusive mencionan que, el trabajador podría incurrir en responsabilidad civil, si su retiro se produjera antes de que este hubiera cumplido un año, lo cual pensamos es relativamente cierto, puesto que, en la práctica dicha situación se da en casos muy especiales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el siguiente criterio respecto a la renuncia.

Renuncia. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituya un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide a poner fin a la relación del trabajo que lo ligaba con la empresa.

AD 2902/78. José Héctor Campos Antunes, 18/x/78 U de 4vrs.  
P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla Solís. Apéndice Jurisprudencia 1917-1986, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 110.

En realidad, el retiro voluntario se llega a prestar a ciertos hechos antijurídicos, ya que,

---

(71) Idem.

supuestamente con apego a la ley, los patronos se valen de tal situación para poder en un momento dado despedir a un trabajador mediante una suma de dinero menor o hasta en algunos casos nulas, a la que legalmente le correspondería por concepto de indemnización por un despido injustificado.

Lo que pensamos, es que realmente, la ley debería contemplar, en un momento dado, la forma en que, un determinado trabajador presto sus servicios o sea su comportamiento y eficacia en las labores que le eran encomendadas, esto para poder determinar en un momento dado, la forma de que, se le hiciera un pago justo por concepto de prima de antigüedad, aún sin haber cumplido quince años de servicios, ya que, debería considerarse el desgaste físico que tiene el trabajador que cumple de forma satisfactoria su trabajo, así únicamente hubiera laborado, por decir algo cuatro años, pero que si, se ve, con detenimiento son años físicos perdidos, cuando no se cumple con la antigüedad requerida por la ley, y que si dicho trabajador, no llega a acumular los años que se exigen para tener derecho a esta prestación, ya sea, por haber prestado sus servicios con diferentes patronos, se vera considerablemente afectado en su economía, y máxime aún, si llega a una edad, en que, sus facultades físicas se encuentren mermadas para poder desarrollar un trabajo. Así tenemos que a fin de cuentas, un

trabajador que ha sido productivo, en la totalidad de su vida laboral, pero que esa vida la desgasta en diversos trabajos, no tenga un aliciente real a su labor desempeñada por varios años.

Por tal motivo, la ley debería de considerar, que un trabajador tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, desde el momento en que inició la prestación de sus servicios.

Y es aquí donde vemos también, que el Derecho del Trabajo es en algunas ocasiones un mínimo de garantías para los trabajadores, y como las garantías individuales han resultado ser un mínimo de derechos que se han opuesto al capital, las leyes del trabajo, vienen siendo menos proteccionistas del trabajador, siendo que los principios sociales de dicha ley, son los de proteger los derechos del trabajador, situación que en muchos casos es diferente a lo realmente deseado.

De lo anterior podemos concluir que la Prima de Antigüedad es la indemnización que debe ser pagada a los trabajadores, en razón de la permanencia en un solo empleo, o bien podría ser más precisamente, la reparación legal a que tiene derecho el trabajador en razón del menoscabo sufrido por la prestación del trabajador en el transcurso

del tiempo desde que obtuvo el empleo hasta la fecha en que termine la relación de trabajo.

### **3.3.- Diferencias entre retiro voluntario y otras causas de terminación de la relación laboral.**

En este inciso haremos el análisis de cada una de las causales de terminación de la relación individual de trabajo, señaladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, siendo dichas disposiciones un tanto de carácter limitativo, y que, dejarán entrever la diferencia entre éstas y el retiro voluntario.

Primeramente nos avocaremos a la clasificación de la Ley Laboral en su artículo 53, el cual dispone lo siguiente:

Art. 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:  
I. El mutuo consentimiento de las partes;  
II. La muerte del trabajador;  
III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;  
IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y  
V. Los casos a que se refieren los artículos 401, 421 y 434.

Respecto a la fracción I. del artículo 53, de la Ley Federal del Trabajo que nos habla sobre el mutuo consentimiento diversos autores exponen su opinión al respecto.

Mario de la Cueva nos señala, respecto de los términos del mutuo consentimiento, lo siguiente: "... de las partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo, la Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios". (72)

Aunque es bien conocido, que en muchas ocasiones los patronos para despedir al trabajador, se valen de documentos firmados en blanco por éste, a fin de poder dar por terminada la relación laboral en el momento que lo deseen, aparentando un mutuo consentimiento en la terminación.

---

(72) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ob. cit. p. 247.

Néstor de Buen Lozano nos dice, respecto a lo anterior, que: "En ocasiones y a propósito de estas renunciaciones surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del inciso "A" del artículo 123 constitucional que sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la ley autoriza la renuncia al empleo y esta solo sería impugnabile si hubiere sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto". (73)

Estas renunciaciones, por otra parte, no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituyen un convenio, ni una liquidación que son las que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33. A este propósito puede mencionarse la siguiente ejecutoria:

RECTRO FINQUITO. Es el que otorga un trabajador despedido injustificadamente al recibir del patrón la

---

(73) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. cit. pp. 121 y 122.



indemnización de tres meses de salario y otras prestaciones que se adeudaban, es un documento unilateral en el que se hace constar por el acreedor de tales obligaciones su cumplimiento por el deudor, pero no un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

A.D. 935/53/1a., Miguel Cinto Gómez, fallado el 19 de marzo de 1958. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 240, p. 219.

Otro criterio que ostenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el siguiente:

RECIBO FINIQUITO, PRUEBA LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL. Si un trabajador expide finiquito a favor del patrón en el que reconoce o admite la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por concepto indemnizatorio, se comprueba que la terminación de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria.

AD 2822/79. Silvia Lara Soriano. 6/VIII/79. 5vts. P. María Cristina Salmorán de Tamayo. S:F. Javier Mijangos Navarro. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 243, pp. 220-221.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan estas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación, muy por abajo de las indemnizaciones dispuestas por la ley. No se pueden impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas

conforme a derecho; la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar.

De forma más completa José Dávalos manifiesta lo siguiente: "... significa que dado que el despido no es un convenio ni una liquidación, tendrá validez sin necesidad de que sea ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el consiguiente peligro de que aquél contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador". (74)

A este concepto, sería conveniente darle más claridad, puesto que, desde nuestro punto de vista, un despido que es denunciado por el trabajador como injustificado, no puede tener validez alguna, favorable al patrón en tanto no se ratificado por la autoridad laboral competente.

Es lógico, que conforme a la ley, la terminación de la relación laboral, implique que el trabajador renuncie a su trabajo y el patrón reconozca y acepte la misma, pero no obstante esto, en una gran mayoría estas renunciadas están viciadas.

---

(74) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob cit. p. 172.

Por ser más práctico, el patrón normalmente formula el convenio para dar por terminada la relación laboral, en forma definitivamente unilateral, tratando de insertar en el mismo, las cláusulas más favorables para el, puesto que, en la elaboración del convenio por costumbre no interviene el trabajador ni autoridad alguna.

Ramírez Fonseca, señala el siguiente concepto sobre el tema que nos ocupa; "Es bastante frecuente la terminación por acuerdo de voluntades, el quehacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por la vía de la renuncia del trabajador". (75)

Es común que ocurra en todas las renunciaciones voluntarias el mutuo consentimiento de las partes.

Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren

---

(75) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Ob. cit., p. 47.

realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones.

Veremos a continuación, otra causa de terminación de las relaciones de trabajo, que es, la muerte del trabajador, lo cual, trae como consecuencia la imposibilidad física y mental del trabajador de poder seguir prestando el servicio al patron.

Ramírez Fonseca, nos manifiesta respecto de la muerte del trabajador como causal de la terminación de la relación de trabajo, que: "De acuerdo con esta definición de trabajador, su fallecimiento, ante la evidente imposibilidad de prestar el servicio, trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada, la terminación de la relación de trabajo". (76)

Por lo que hace, a dicha causal, con frecuencia y en la práctica se puede ver, que para recibir la indemnización que nos señala el artículo 501 de la ley Federal del Trabajo, los beneficiarios del trabajador, se ven, con bastantes dificultades para hacer el cobro correspondiente, en muchos de los casos los patrones, para pagar dicha prestación, requieren al interesado o

---

(76) Ibidem. p. 48.

interesador una resolución de la Junta del Trabajo correspondiente, por lo que, para darle mayor prontitud al trámite, el patrón ofrece un porcentaje menor al que realmente les corresponde. Normalmente en las empresas que cuentan con Contrato Colectivo, no se da, la situación anteriormente descrita.

Aunado a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos da el siguiente criterio:

FALLECIMIENTO. PRESTACIONES A QUIENES SEÑALA EL ART. 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE. Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador lo son únicamente aquéllas que en forma expresa señala el art. 501 de la Ley Laboral en consecuencia, el patrón al pagar deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no hacerlo así el patrón, no puede considerarla cubierta o pagada la prestación a la persona que tiene derecho.

AD 1039/80.IMSS, 11/VIII/80.U de 4 vts. P:Julio Sánchez Vargas. S:Jorge Landa. Apéndice 1917-1986. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 66, p. 53.

Ahora bien, otra causa de terminación de la relación de trabajo, es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Sobre dicha causa de terminación, José Davalos nos dice: "Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas". (77)

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato, o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

Sobre este aspecto, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, SALARIOS CAIDOS EN CASO DE Como acuerdo con el art. 126, frac. IV, de la Ley Federal del Trabajo, ahora art. 53, frac. II de la Ley de 1980, actualmente en vigor, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las JCA, no pueden condenar a un patron al pago de salarios caídos por un tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no pudo exceder del pago de salarios convenidos, hasta la

---

(77) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. p. 173.

terminación de la labor previamente determinada; por lo tanto si una Junta condena a pagar salarios caídos por un tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada.

Precedentes: AD 3978/51. La latinoamericana, Seguros de Vida, S.A., 30/I/52. U de 4 vrs. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. 4a. Sala. Tesis 54 relacionada. p. 55

Como última causa de terminación de las relaciones de trabajo, por lo que hace a nosotros, por tratar, en este tema especialmente relaciones individuales de trabajo, es, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Al respecto Néstor de Buen Lozano señala, la forma en que se da esta causa de terminación. "Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada". (78)

En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes,

---

(78) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. cit. pp. 122 y 123.

independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad (art. 54).

Cuando el trabajador presenta, una inhabilidad manifiesta que hace imposible el desempeño en el trabajo, viene a constituir una causal de terminación, esto nos da, la idea de que el trabajador debe realizar su trabajo con el cuidado, esmero e intensidad deseada y apropiada, para todo patrón.

Por su parte José Dávalos, define esta causal de la siguiente manera: "Cuando un trabajador esta incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada". (79)

Cuando se llega a dar este supuesto, es porque al trabajador le es materialmente imposible realizar en forma apropiada su trabajo, por posibles afectaciones en su salud, que constituye una baja en su integridad física.

A continuación, se transcribe el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la incapacidad.

---

(79) DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. cit. p. 174.



INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION DEL TRABAJADOR. TERMINACION DEL CONTRATO EN CASO DE Conforme a los arts. 53 frac. IV, y 54 de la Ley Federal del Trabajo son causas de la terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo, y que en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio; por los que se acredita por parte del trabajador que fue incapacitado por el IMSS por imposibilidad no profesional, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicio.

AD 6269. Fernando Flores Vidal, 21/IV/79. María Cristina Salmerón de Tamayo 5; Joaquín Díaz Núñez, Apéndice 1917-1985. Quinta parte 4a. Sala. Tesis 129 p. 114

No obstante la clara interpretación de la tesis anterior también lo es, la clara omisión que se hace respecto a que si el trabajador lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, porque si se llega a dar el caso, de que, la incapacidad que sufre el trabajador es en un momento dado parcial, no hay razón para que se le aplique la tesis ya citada.

Pero tenemos, que en la realidad es más práctico para el patrón manejar conjuntamente con el Instituto Mexicano del Seguro Social, una incapacidad total permanente del trabajador, a tener empleada a una persona, que no dará el

mismo rendimiento de un trabajador capacitado el diez por ciento

## CAPITULO IV

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y EL RETIRO VOLUNTARIO

En este último capítulo, se hará una breve referencia de los requisitos para el pago de prima de antigüedad, así como, el cómputo de la misma y salario base para su pago, haciendo a la vez, una diferenciación entre las diversas causas de terminación de trabajo y el retiro voluntario, viendo a la vez, los problemas que surgen, cuando el pago de la prima de antigüedad se rige por un Contrato Colectivo de Trabajo, que establece prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.1.- Requisitos para el pago de la Prima de Antigüedad tratándose de Retiro Voluntario.**

##### **4.1.1.- Trabajadores de planta.**

En relación a los trabajadores de planta, el artículo 162 nos indica que solamente dichos trabajadores tienen derecho a que se les otorgue esta prestación, y que presten un servicio determinado en forma ininterrumpida durante un cierto tiempo.

José Dávalos nos señala lo siguiente: "Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la ley, se concluiría que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio". (80)

Es contundente y definitivo, el artículo 162 de nuestra legislación laboral, al mencionar quienes son los trabajadores que tienen derecho a la prima de antigüedad pero en la realidad dicho precepto es limitativo de los derechos del trabajador.

Sobre la misma materia Ramírez Fonseca, hace el siguiente comentario: "El trabajador de planta es el que está 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". (81)

---

(80) Ibidem. p. 242.

(81) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Ob. cit. p. 43.

La Prima de Antigüedad si se trata de trabajadores de planta. O sea, no son trabajadores eventuales, ni temporales; veremos que su situación frente a la ley es distinta.

El ser de planta implica tener contrato por tiempo indefinido para un puesto determinado, aunque de éste pueda ser removido el trabajador.

Dichos trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. Lo que significa, que sólo los que sean de planta tendrán derecho a su prima de antigüedad. Se está consagrando en este párrafo inicial del artículo 162 lo que deberá conocerse como "Prima de Antigüedad".

No dice el legislador que es una prima de antigüedad, pero sí en que consiste, como iremos viendo mas adelante al desglosar las fracciones de este artículo, y posteriormente, cuando lo comparemos con otros artículos.

En el supuesto de Separación Voluntaria, el trabajador de planta, para tener derecho al pago de esta prestación, debe de tener un mínimo de quince años de servicios efectivos; tratándose de Rescisión, los trabajadores de planta tendrán derecho a ella cualquiera que fuere su antigüedad y por lo que respecta al caso de muerte

del trabajador, la Ley Laboral expresamente señala que cualquiera que sea su antigüedad, tendrán derecho a la prestación a estudio, las personas mencionadas en el Artículo 501 de la referida Ley (beneficiarios)

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido el siguiente criterio al respecto.

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

AD 5491/77, Ferrocarriles Nacionales de México, 21/VI/78, 5 vts. P: María Cristina Salmerán de Tamayo, S: Miguel Bonilla Solís, Apéndice 1917-1986, Quinta parte, 4a. Sala, Iesis 208, p. 193.

Ahora bien, nuestra legislación desde nuestro punto de vista tiene un cierto error, ya que, nuestra ley laboral no dice, que: Todo trabajador de planta, tiene derecho a esta prestación, ya sea trabajador de confianza o no, aclaración precedente, en razón de que pueda pretenderse excluir a los trabajadores de confianza de ser acreedores a este derecho subjetivo, argumentándose que de conformidad con el artículo 127, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el concepto de trabajador de planta excluye al trabajador de confianza, con lo que no estamos de acuerdo ya

que ésto únicamente obedece a un error de técnica legislativa, en el que sólo aparentemente se distingue entre estos conceptos.

#### 4.1.2.- Antigüedad requerida.

Por lo que refiere al cómputo de la antigüedad, para efectos de su pago, tenemos lo siguiente: a) en caso de separación voluntaria, al trabajador se le pagará el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando tenga una antigüedad efectiva mínima de quince años; b) en el caso de rescisión, se le debe pagar doce días de salario por cada año de servicios prestados, cualquiera que sea su antigüedad, y finalmente: c) en el caso de muerte, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador fallecido, se le paga el importe de esta prestación a beneficiarios, calculada también en doce días de salario por cada año laborado.

Francisco Ramirez Fonseca nos señala, sobre esta situación lo siguiente: "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

con el trabajador. En tal supuesto, en el primer caso debería tener el trabajador quince años de servicios efectivos para tener derecho al pago; en el segundo tendría derecho cualquiera que fuera su antigüedad". (R2)

Ahora bien diremos que la antigüedad requerida y cómputo de la misma para efectos del pago de la prima, debe de analizarse, uno por uno, los casos específicos en que procede el pago de esta prestación.

Para ese efecto, agruparemos en un cuadro sinóptico todas las hipótesis normativas y las dividiremos en los tres supuestos generados del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 162	HIPOTESIS
Separación voluntaria	a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo;
	b) A los trabajadores que se separen por causa justificada.
Terminación	c) A los trabajadores que se han separado de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
	d) A los trabajadores cuyas relaciones laborales termi-

---

(R2) Ibidem. p. 44.



nen por fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patron, o su incapacidad - física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

**Incapacidad**

e) A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo, que haga imposible la prestación del trabajo.

**Muerte**

f) En caso de muerte del trabajador.

Nuestra intención es dividir en tres supuestos, todos los casos en los que procede el pago de esta prestación para efectos prácticos y objetivos únicamente ya que jurídicamente hablando no todas las situaciones constituyen la figura de la terminación, pero si se manejan como tal para los efectos del pago de la prima de antigüedad.

**4.1.3.- Salario base para su pago.**

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan, en su orden:

"ARTICULO 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las

indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

ARTICULO 48e. Para determinar las indemnizaciones a que se refiera este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del 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.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es

inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo".

El límite que establecen estos Artículos para el pago de este derecho subjetivo, por remisión expresa de la fracción II del artículo 162 de nuestra Ley Laboral, tiene como fundamento el que se fije una base que no llegue al salario real, pues de lo contrario encarecería el valor de la prestación, haría atractiva la deserción del trabajo en un momento dado y traería para las empresas consecuencias económicas y administrativas de gran impacto toda vez que tendrían que aumentar considerablemente las reservas para el cumplimiento de esta obligación.

Para concluir este inciso, en relación con el límite para determinar el salario, el Doctor Néstor de Buen Lozano expresa que "El criterio del legislador de referir el

importe a un valor variable es correcto, pero es discutible la fijación de un tope. Allí se encuentra, sin duda, un principio de injusticia, aun cuando en el fondo priva el deseo de que el beneficio alcance, en su totalidad a la clase obrera y no necesariamente a los empleados de más alto salario" (83)

#### **4.2.- Limitaciones en cuanto a la antigüedad requerida para el pago de la prima de antigüedad.**

La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo nos estipula respecto a la antigüedad requerida al trabajador, para hacerle efectivo el pago de la prima de antigüedad, cuando se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido

Lo anteriormente descrito nos motiva a pensar, que para poder exigir el pago de la prima de antigüedad en dichos casos, no es necesario haber cumplido más de quince años de servicio, como nos señala la ley de la materia; por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece el siguiente criterio,

---

(83) DE BUEN LUZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Ob. cit. p. 274

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA. Esta 4a. Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 207/75 y 887/76 sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la pag 6, 4a. Sala, del informe rendido a la SCJN por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: Antigüedad, prima de, cuando no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la. la frac III del art 162 de la LFT, 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. Una mayor meditación por parte de esta 4a. Sala sobre el texto del art 162, frac III, de la LFT, lleva a la conclusión que la jur mencionada debe ser modificada, para darle el precepto que se cita. El valor jurídico que contiene. El art 162, frac III, de la LM, dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos...". Esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "quince años de servios por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad. No se dice, en cuanto a los años de servicio, que deban ser más de años, como se precisó en la tesis de jur transcrita. Esta es la razón por la que debe quedar sin efecto dicha tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con

el contenido del art 162, frac III, de la LFT. De esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: "Prima de antigüedad, cuando no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la ". La frac III del art 162 de la LFT establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos quince, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

AD 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20/VI/79. 5vrs.  
P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: F. Javier Mijangos Navarro. Informe 4a Sala 1981. Tesis 127, p. 97.

Pese al criterio, anteriormente descrito las autoridades laborales, se han cerrado en que, desde la creación de la nueva legislación laboral, han dejado otorgar al trabajador un derecho auténticamente natural, siendo esto uno de los principales motivos, que limitan la antigüedad requerida.

Por otro lado la antigüedad se computa, en aquéllas hipótesis en que la relación de trabajo se encuentra suspendida.

Mario de la Cueva nos dice que se entiende por suspensión de la relación de trabajo "...la institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones,

suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo que inide al trabajador la prestación de su trabajo" (84)

En este orden de ideas, podríamos decir que el tiempo durante el cual la relación de trabajo se suspende no se computa la antigüedad del trabajador salvo en los casos propuestos por la ley.

Jesús Castorena, por su parte, dice que "la antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso, no se incluyen en ella los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del aislamiento en la Guardia Nacional". (85)

Es decir, según este autor, no se deben computar como parte de la antigüedad de un trabajador, los periodos en que la relación de trabajo se suspende, salvo en aquellos casos que expresamente la ley lo determina, como son en materia de maternidad y Guardia Nacional. Lo anterior responde la pregunta planteada.

(84) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. p. 231.

(85) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Quinta Edición, Ed. Fuentes Impresores, S.A., México, 1971, p. 173

UNION DE TRABAJADORES

#### 4.3.- Limitaciones en cuanto al salario base tomado para su pago.

Primeramente, y a grandes rasgos, podríamos decir quienes tienen derecho a la prestación en estudio, no debe pagarse según entendemos de la ley laboral, cuando la relación de trabajo concluye por mutuo consentimiento de las partes, situación que no hay que confundir o equiparar con la renuncia voluntaria, ya que la renuncia es una declaración o acto unilateral de voluntad por parte del trabajador de dar por terminada la relación individual de trabajo por así convenirle a sus intereses y en este inciso que analizamos es necesario el acuerdo de voluntades.

También, la prima de antigüedad no debe pagarse, cuando la razón por la que se termina la relación de trabajo es, en los términos del artículo 53, fracción III de la Ley Federal del Trabajo por terminación de la obra o vencimiento.

Asimismo, tampoco consideramos que proceda el pago de la prima de antigüedad en el caso de que el trabajador sea separado de su empleo por el patrón, en virtud de que el Sindicato le aplique la cláusula de exclusión por

separación, ya que si definimos esta cláusula como aquella en la que se establece la obligación patronal de separar del trabajo a los miembros que renuncien o que sean expulsados del Sindicato contratante, es indudable que la parte patronal no debe de pagar esta prestación, en razón de que el caso concreto no incide en alguno de los supuestos apuntados antes y menos aún puede, como lo han considerado erróneamente algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, equipararse, para efectos del pago, a un despido justificado.

Tal declaración podría en un momento dado, hacernos parecer notoriamente inclinados a proteger a la parte patronal, lo cual, no es así, ya que, cuando un trabajador al ingresar a un trabajo, se acoge a la protección de el sindicato contratante, no tiene por que, el patrón sufrir una situación planteada internamente, entre sindicato trabajador.

Ahora bien analizando el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, que "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del Área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en



lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Por demás está comentar lo inadecuado de esta disposición, desvirtúa completamente el sentido real de la retribución que por su trabajo tiene una persona.

El artículo 485 de nuestra legislación laboral nos dice: "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones (en este caso la prima de antigüedad), no podrá ser inferior al salario mínimo".

La parte final del artículo 485 es lo menos que podía decir. Pudo muy bien decir llana y sencillamente el legislador que el salario base para la fijación de la prima de antigüedad es el salario diario que gana el trabajador, independientemente de máximos y mínimos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación aplica respecto al artículo 486 el siguiente criterio:

SALARIO MÍNIMO PRINCIPIO JURÍDICO DEL. El art. 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica

correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado art. 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto, que no excluye a los salarios mínimos profesionales.

AD 882/78. TMSS, 12/VII/78. U de 4 vts. P: Julio Sánchez Vargas. Sr. José de Jesús Rodríguez Martínez. Informe 4a. Sala 1978. Tesis 75, p. 42.

#### 4.4.- Limitaciones en cuanto al número de trabajadores con derecho de pago.

Tratándose del supuesto de separación voluntaria únicamente la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra señala que:

##### "ARTICULO 162.

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

FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

Lo anterior, es con el objeto de evitar tanto la deserción general del trabajo, como la descapitalización imprevista de las empresas, fenómenos ambos de gravedad considerable, por lo que considero buena la solución dada por el legislador.

Al establecer esta la forma de pago, creemos, que no es otra su intención, sino proteger en el retiro voluntario, por un lado la permanencia, estabilidad e incremento del capital, y por otro lado, la libertad del trabajador de retirarse con un suiciente, adquirido por propio y justo derecho. En ambos casos se atiende en el porcentaje de personal retirado para ser liquidado con su prima de antigüedad al tiempo y a la economía, no solo privada, sino nacional.

es buena. La prevención económica para el trabajador, pero no los medios. La provisión de un posible sueldo de hospital por los infortunios por un activo de personal.

**4.5.- Problemática en el pago de la prima de antigüedad cuando los Contratos Colectivo de Trabajo establecen prestaciones equivalentes a la prima de antigüedad, iguales o superiores a la Ley.**

Como muchos derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, la prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo que como es sabido, constituye primero ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Ramírez Escobedo nos señala lo siguiente: "Las prestaciones consignadas en los contratos colectivos de trabajo, en cuanto son superiores a las establecidas en la ley, tienen como origen, ya lo dijimos, 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,

generalmente de su origen, su cumplimiento es forzoso en que quedan ser objeto de transacción o rescisión. (86)

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contaban con diferentes nombres, esta institución, como la textil, la automotriz, la hulera, la siderurgica, la petrolera y la ferroviaria, entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la Nueva Ley Federal de Trabajo se incluyó la institución que ya existía dentro de la contratación colectiva indicada.

Por otro lado José Dávalos, nos da el siguiente criterio: "En los contratos colectivos de trabajo se pueden estipular prestaciones para los trabajadores en relación con la antigüedad. Tenemos por ejemplo: otorgar una vivienda o prestar hasta cierta cantidad de numerario, según el tiempo trabajado." (87)

Al elaborarse la iniciativa en relación a este tema se tomó en cuenta que los trabajadores habían logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en

(86) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad, Ob. cit. p. 87.

(87) DAVALOS, Jose, Derecho del Trabajo I, Ob. cit. p. 245.

sus cláusulas, beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123"

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones.

Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que

FALLA DE CALIFICACIÓN

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.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.-La prima de antigüedad, tiene su origen principalmente en los Contratos Colectivos.

SEGUNDA.-El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señala en forma limitativa que los trabajadores tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, por tanto el trabajador, no puede argumentar derecho alguno, que no sean, los señalados en el artículo en cuestión.

TERCERA.-El artículo 162 de la Ley de la materia, en su fracción primera es genérica en su expresión, ya que se aplica a todos los trabajadores y en sus fracciones Segunda y Tercera los limita, a que reúnan los requisitos que en ellas se contiene, para poder tener derecho al goce de la prima de antigüedad, una en cuanto al pago y la otra al tiempo de servicios.

CUARTA.-Carece de justificación el hecho de que la Ley laboral no contemple, en forma real, el derecho de todos los trabajadores de percibir una prima de antigüedad, independientemente del tiempo de prestación de servicios, derecho que, por el solo



hecho de existir la relación laboral se debe ordenar

QUINTA.-El artículo 162 causa un perjuicio a la clase trabajadora, para el caso de la separación voluntaria, establece 15 años de servicios laborados, así como establecer un tope doble del salario mínimo para el pago de la prima de antigüedad.

SEXTA.-Debe aplicarse, sin que implique de un tiempo determinado para su cumplimiento, del solo hecho de reconocer la antigüedad del trabajador, cualquiera que sea.

SEPTIMA.-Consideramos que la antigüedad es un hecho jurídico que se gana por el simple transcurso de tiempo, por lo tanto no debería haber limitación alguna para su aplicación, y otorgarse llanamente el artículo 162 fracción I, sin restricción ni limitación alguna e inclusive diversas Tesis Jurisprudenciales nos establecen el pago por concepto de prima de antigüedad de la siguiente forma "el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados".

OCTAVA -Por lo que respecta al retiro voluntario diversas fuentes nos lo señalan en forma genérica como un acto jurídico en sentido unilateral lo cual en muchos de los casos resulta todo lo contrario, puesto que se llega a dar por ciertos conflictos entre el patrón y trabajador.

NOVENA.-Al hablar de ciertos conflictos entre patron y trabajador o podríamos decir ciertos intereses del patrón, nos da en consecuencia, que el concepto de retiro voluntario es una burla mas para la clase trabajadora, ya que tenemos, que en la mayoría de los casos, las renunciias supuestamente firmadas por los trabajadores el día que aparece en el texto de la misma, viene a resultar en la realidad, que estas en su mayoría fueron firmadas desde el momento en que ingresaron a prestar sus servicios.

DECIMA.-Debido a las simulaciones que se hacen respecto al retiro voluntario, es cada día mas frecuente ver la forma en que los patrones manipulan las contrataciones, por lo que, se dan, ciertos hechos antijurídicos, mismos que se reflejan, en el ánimo de la clase trabajadora, para poder dar un rendimiento óptimo.

FALLA DE ORIGEN

DECLARÓ

PRIMERA -Es necesario modificar a conciencia el artículo 162 de la Ley de la materia, de la siguiente manera:  
"Los trabajadores tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, consistente en el importe de doce días de salario por cada año de prestación de servicios, de esta manera se podría hacer que el patron pague al trabajador, sin importar los años laborados, una prima de antigüedad."

## BIBLIOGRAFIA

- 1 - BAILON VILLAVIEJA, Rosalio. Derecho Laboral. Editorial Mundo Juuicio, México, 1992.
- 2 - CENACRO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Temis, 1961.
- 3 - CASTORENA, J. Jesus. Manual de Derecho Obrego, Quinta Edición. Fuentes Impresores Mexico, 1971.
- 4 - CRYAZOS FLORES, Baltasar. Derecho Laboral en Iberoamerica. Trillas, México, 1981.
- 5 - DAVALOS, Jose. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición, Porrúa, México, 1990.
- 6 - DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1991.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1977.
- 8 - DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Porrúa, Mexico, 1991.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, Porrúa, Mexico, 1974.
- 10 - DEVECHI, Mario I. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ed. Argentina, S. R. L. Argentina, 1953.
- 11 - GRAHAM, Leonardo. La Antiquedad en el Trabajo, En Revista Mexicana del Trabajo, Tomo XV, México, 1968.
- 12 - GUERRERO, Eucherio. Manual del Derecho del Trabajo, Decima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1984.
- 13.- KAYE, J., Dionisio. Estudio Practico de las Relaciones Individuales de Trabajo, Ediciones Fiscales Isaf, S.A. México, 1986.
- 14.- MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, Mexico, 1976.
- 15.- PIA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ed. De Palma, Argentina, 1978.
- 16 - RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Sexta Edición, Editorial PAC, México, 1984.

- 17.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Segunda Edición. Editorial PQR, México. 1981.
- 18.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación del Trabajo. Tercera Edición. PQR, México. 1986.
- 19.- SUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo. Segunda Edición. Bibliográfica Argentina, Argentina. 1960.
- 20.- RUSSOMANO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Segunda Edición, UNAM, México. 1981.
- 21.- TRUJERA URRINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa, México. 1975.

#### LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- 1.- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1937. Imprenta del Gobierno Federal México. 1905.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Quincuagesima Novena Edición, Porrúa, México. 1989.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, comentada por De Pina, Rafael, Novísima Edición, Ediciones Caron, México. 1961.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, por Breña Garduño, Francisco, Segunda Edición, Harla, México. 1988.
- 5.- Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. 4a. Sala.
- 6.- Apéndice 1917-1986. Quinta Parte. 4a. Sala.
- 7.- Informe 1978. 4a. Sala.
- 8.- Informe 1982. 4a. Sala.

#### HEMEROGRAFIA

- 1.- DE LA CUEVA, Mario. Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo. Revista Jurídica, Argentina, 1959, p. 124.

- 2.- MORALES SALDANA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo, Núm. 1. t. XVI México, 1969.
- 3.- MORALES SALDANA, Hugo Italo. La Prima de Antiquedad. Revista Jurídica. No. 3 VIA, México, 1971.
- 4.- MARTINEZ FERNANDEZ, Homero. Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, 1975.

#### OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décima Cuarta Edición, México, 1979.
- 2.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Primera Edición, Porrúa, México, 1982.
- 3.- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Tomo III, Editorial Ramón Sopena, S.A., Barcelona, 1980.