



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"CAMPUS ARAGON"**

**"LA NEGATIVA PATRONAL A PAGAR LA  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD ANTE LA  
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL  
TRABAJO."**

**T E S I S**

Que para obtener el Título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a:

**LOURDES DIAZ ARAGON**

Asesor: Lic. Froylan Martínez Suazo

México, D. F. 1997.

**— 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.

**DEDICATORIA TRASCENDENTAL**

**CON AMOR Y RESPETO PARA JESUCRISTO NUESTRO  
SEÑOR, POR PRESTARME VIDA PARA CONCLUIR MI  
TRABAJO DE TESIS.**

**DEDICATORIA ESPECIAL**

**A MIS PADRES: JOSÉ DÍAZ GÓMEZ Y MARÍA LUISA ARAGÓN MUÑOZ**

**DE QUIENES HE APRENDIDO EL SIGNIFICADO DE TODO LO QUE SÉ, Y POR  
RECIBIR SU APOYO EN TODO MOMENTO, CON AMOR, RESPETO Y ADMIRACIÓN.**

**ETERNAMENTE AGRADECIDA.**

**PARA MÍ ESPOSO FELIPE RODRÍGUEZ BAENA Y MIS HIJAS NELI  
GERALDINE Y JOCELYN LOURDES RODRÍGUEZ DÍAZ:**

**SIMPLEMENTE POR SER PARTE DE MÍ, CON TODO MÍ AMOR.**

**GRACIAS A:**

**LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGÓN**

**AGRADEZCO A UNA PERSONA MUY ESPECIAL:**

**EL LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO, POR EL FAVOR QUE ME HIZO,  
AL FUNGIR COMO MÍ ASESOR DE TESIS.**

**GRACIAS A TODOS LOS PROFESORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE  
ESTUDIOS PROFESIONALES DE ARAGÓN.**

## ÍNDICE

PÁG.

INTRODUCCIÓN .....	1
--------------------	---

### CAPITULO I

#### PRINCIPIOS QUE RIGEN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE LA CREACION DEL DERECHO	
MEXICANO DEL TRABAJO.....	1
2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	13
2.1. PRINCIPIO DE IRRENENCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	19
2.2. PRINCIPIO QUE LA LEGISLACION LABORAL OTORGA COMO DERECHOS MINIMOS A LOS TRABAJADORES.....	23
3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	25
3.1. PATRONES.....	25
3.2. TRABAJADOR.....	25
3.3. SINDICATO.....	30
3.4. EMPRESA.....	35

### CAPITULO II

#### PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

1. ¿QUE ES LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO? .....	38
2. PRECEPTOS LEGALES DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	42
3. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	44
4. LA CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SUS ATRIBUCIONES.....	45
4.1. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES GENERALES DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO .....	47
4.2. FUNCIONES DE CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO .....	48

### CAPITULO III LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1. NOCIONES GENERALES .....	47
2. CONCEPTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	50
3. FUNDAMENTO LEGAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	57
4. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO DERECHO NO RENUNCIABLE DE LOS TRABAJADORES.....	62
5. LA NEGOCIACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA	

PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.....	93
6. ¿ES NEGOCIABLE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION EN LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO? .....	94
CONCLUSIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA .....	100

## INTRODUCCIÓN

**E**l presente trabajo trata de un tema muy importante dentro de una relación obrero-patronal, y me refiero a una de las prestaciones a que todo trabajador tiene derecho tal como lo es el pago de la PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Se sabe que la prima de antigüedad, debe considerarse como un derecho no renunciable de los trabajadores, sin embargo, en el desarrollo del presente trabajo, daré cuenta de que dicha prestación, no es fácil que sea cubierta a los trabajadores por sus patrones, ya sean personas morales o físicas.

Existe una dependencia del gobierno, que se encarga de ayudar a todo trabajador que sea despedido de su empleo (justificadamente o injustificadamente) y, que no tenga las posibilidades económicas, para contratar los servicios de un abogado particular, que lo pueda representar en un juicio laboral, ya sea por despido o bien, por violaciones cometidas en algunas de las prestaciones, a que todo trabajador tiene derecho y que son irrenunciables; tal institución, a la que me refiero, es la *Procuraduría de la Defensa del Trabajo* y, para la cual presto mis servicios actualmente, como procuradora auxiliar del área contenciosa, consistente en representar a los trabajadores (actores), en juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El motivo que me llevó a investigar todo lo relacionado al pago de la prestación de la prima de antigüedad, fue que la mayoría de los trabajadores, que acuden a solicitar asesoría a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, son víctimas de violación, en alguna de sus prestaciones (ya ganadas), y que el patrón, de alguna manera se niega rotundamente a pagarlas, tales como: Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo y generalmente la Prima de Antigüedad.

La mayoría de los patrones, se niegan a cubrir el pago de la prima de antigüedad, es más, no quieren negociarla, aún cuando el trabajador ha cumplido los quince años de servicio para beneficio de su patrón, esto sucede, tanto en la etapa conciliatoria, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como en la etapa conciliatoria, pero ya dentro de un procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es por esta razón, que enfoqué mi trabajo de tesis, a la investigación sobre todo lo relacionado al pago de la Prima de Antigüedad y, que durante el desarrollo del presente trabajo dare cuenta, sobre de que manera se cubre el pago de dicha prestación, en que casos y, bajo que requisitos.

El objetivo de mi trabajo, es aportar un poco de mis conocimientos adquiridos por la investigación, así como la práctica y experiencia adquirida en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, bajo el cargo de Procuradora Auxiliar del Area Contenciosa, esperando que gente nueva se interese en este tema, con un criterio más amplio y eficiente, capaz de no sólo aportar conocimientos e investigación, sino hechos concretos, contenidos en la legislación laboral.

**CAPITULO I**  
**PRINCIPIOS QUE RIGEN EN EL**  
**DERECHO DEL TRABAJO**

## **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LA CREACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.**

**E**l Derecho Mexicano del Trabajo, nació en la primera revolución social del siglo XX y, encontró en la Constitución de 1917 su más brillante cristalización histórica.

### **A) LA COLONIA:**

En esta época, aparecen las Leyes de Indias, dichas leyes fueron inspiradas en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, cuyo objetivo era proteger al indio de América y así mismo impedir la explotación de los mismos; las leyes de Indias, son el resultado de la pugna y en cierta medida, representan la victoria de los misioneros, una de las disposiciones que incluían dentro de estas leyes, era la de asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Las leyes de Indias, de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, reconoce a los indios su categoría de seres humanos, en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vendedores.

En ésta recopilación, no existe la igualdad entre el indio y el amo, simplemente medidas de misericordia.

El sistema de la colonia, fue distinto al régimen corporativo europeo: en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de autonomía y, el derecho para regular las relaciones de trabajo, de los compañeros y aprendices, valía por voluntad de ellas.

En la Nueva España, las actividades se regulaban a través de las Ordenanzas de Gremios, las corporaciones aquí, fueron en un principio instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial, fueron un acto de poder de un gobierno para controlar la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España, desaparecieron legalmente en el régimen Colonial.

La ley del 8 de junio de 1813 autorizó "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaron convenientes, sin necesidad de licencia ó de ingresar a un gremio".

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expandido por el congreso de Anáhuac, a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, Don José María Morelos y Pavón, declaró en su artículo 38 que: "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

## **B) UN SIGLO DE VIDA MEXICANA:**

El párrafo doce, de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por José María Morelos y Pavón ante el Congreso de Anáhuac, reunido en Chilpancingo en 1813, expresa: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".<sup>1</sup>

A pesar del pensamiento de Don José María Morelos y Pavón, el siglo XIX mexicano, no conoció el derecho del trabajo; en su primera mitad se sigue aplicando el derecho español, las leyes de Indias, las Siete partidas, la Novísima recopilación.

En la revolución de Ayutla, la segunda, de las tres grandes luchas de México, la finalidad de éstos hombres, era poner fin a la dictadura personalista del general Santa Anna; cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojan del poder al dictador, convocan al pueblo para nombrar representantes, a un congreso constituyente en la Ciudad de México en los años de 1856 y 1857.

La declaración de Derechos de aquella asamblea, es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee un sentido individualista y liberal, una de sus disposiciones más importantes es: los artículos, cuarto,

---

<sup>1</sup> CIT. POS. DE LA CUEVA, Mario "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. decimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1993. Pág. 40

quinto y noveno, los cuales reflejan a las libertades de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

En la reunión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate, en cuanto a la libertad de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso, en donde manifestó la explotación de los trabajadores y la necesidad de evitarlo, todo indicaba que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; pero concluyendo su discurso, dice, las libertades de trabajo e industria no permitirán la intervención de la ley.

El Príncipe austriaco, archiduque Maximiliano de Habsburgo, estaba convencido de que el progreso de las naciones, no puede financiarse en la explotación del hombre y expidió una legislación en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de abril de 1856, escribió el estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenó la autorización que debían hacer los padres o tutores para desempeñar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre de 1865, expidió la ley del trabajo del Imperio; cuyos conceptos, se refieren a la libertad del campesino para separarse voluntariamente del lugar donde presta sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de descanso, el pago de su salario en efectivo, reglamentar el pago de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, escuelas dentro de las haciendas, donde hubiera mas de veinte familias, prohibición de

cárceles privadas, así como los castigos corporales, multas económicas por violaciones a las normas que anteceden y algunas otras.

En junio de 1906, los obreros mineros de Cananea, se emplazan a huelga para mejorar los salarios, así como suprimir los privilegios otorgados a los empleados norteamericanos por los empresarios, pero el gobierno de Sonora Izabal, aplastó dicho movimiento con ayuda de tropas norteamericanas.

En noviembre del mismo año, se inician las escaramuzas en la industria textil, los empresarios de Puebla, impusieron un reglamento de fábrica, que no permitía la libertad, ni la dignidad de los hombres; entonces los trabajadores, se declararon en huelga; ante esto, los empresarios se pusieron de acuerdo en hacer un paro general, entonces los obreros acudieron al General Porfirio Díaz {presidente de la república Mexicana en ese entonces}, quien tuvo la oportunidad de preparar una legislación laboral, pero la burguesía mexicana, consiguió que él diera el triunfo a los empresarios y, lo único que consiguieron los obreros, fue la prohibición de trabajo a menores de siete años.

El primero de junio de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un programa que contiene el documento pre-revolucionario, en favor de un derecho de trabajo. El documento analiza la situación del país, así como las condiciones entre clase campesina y obrera, propone el partido liberal, una legislación humana del trabajo: la mayoría de los trabajadores, deben ser mexicanos; igualdad de salarios a nacionales y extranjeros; prohibición de trabajo a menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación

de los salarios mínimos; reglamenta el trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descansos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, así como en sus habitaciones.

#### **I) UNA NOTA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX.**

Después de la guerra de Independencia y de la Revolución Liberal, se preparan, para lo que sería la primera Revolución social del siglo XX.

El problema del Plan de Ayutla de 1854, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que prácticamente ya no era del General Porfirio Díaz, sino de la burguesía y del grupo llamado de los científicos.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, convocando al pueblo a restablecer la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección.

Durante el gobierno de Madero y De la Barrera, defraudaron las esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión de Emiliano Zapata, con la nueva bandera de la Revolución: "Tierra y Libertad".

El 19 de febrero de 1913, la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe, en el que, el ejercito del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que adoptó después del movimiento revolucionario, de él nació la nueva Constitución de 1917.

## **II) LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.**

Nació la Declaración de Derechos Sociales, como un grito de rebelión de los hombres que sufrían las injusticias en el campo, minas, talleres, etc. Fue este grito, el que brotó en la guerra de Independencia, así como en los campos de batalla de la guerra de reforma.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana, quiso ser el transmisor de un mundo nuevo, en el cual se considera al hombre como persona digna de pertenecer a la vida social.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta, abandonó el poder, dando el triunfo a la Revolución; casi inmediatamente, los jefes de las tropas constitucionalistas, indicaron la creación del Derecho del Trabajo y así, el 8 de agosto de 1914, en Aguascalientes, se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier deducción al salario; el 15 de septiembre, en San Luis Potosí, se expidió un decreto, fijando el salario mínimo, cuatro días después, se fijan en Tabasco los salarios mínimos, la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelan las deudas de los campesinos.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio, así como las vacaciones; el siete de octubre en Veracruz, Aguirre Berlanga, decreta la primera ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituida por la del 28 de diciembre de 1915, jornada de trabajo de 9 horas, se prohíbe el trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos en campo y la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar, expidió la ley del trabajo del Estado y un año más tarde, promulgó la primera ley de asociación profesional de la República; en el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado, se propuso reformar el orden social y económico de Yucatán, expidiendo las leyes que se conocen como las cinco hembras, dentro de las cuales, ésta ley del trabajo, declara algunos de los principios que más tarde se integrarían al artículo 123 Constitucional.

Las normas contenidas en la ley, sirven para facilitar la acción de los trabajadores en su lucha con los empresarios.

La ley, reglamentó las Instituciones Colectivas, Asociaciones contra Colectivos y Huelgas, así como también, comprendió las bases de derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salarios mínimos, trabajo de las mujeres y de los menores de edad, reglas sobre higiene y seguridad ante la fuente de trabajo; también esta ley, creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargadas de conocer de asuntos de materia de trabajo, tanto individuales como colectivos. En diciembre de

1916, los Diputados de Veracruz y Yucatán propusieron normas en favor de los trabajadores, incluyeron, que la jornada de trabajo sería de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños.

En el discurso de Victoria, está la idea principal del artículo 123. La Constitución, deberá señalar bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes laborales.

En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó algunas disposiciones y adicionó otras, propuso algunas fracciones nuevas. Después de una pequeña discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917

### **III) DE LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

La fracción X, del artículo 73, del proyecto de Constitución, autorizaba al Congreso de la Unión, para legislar en toda la República, en materia laboral, pero los constituyentes, cambiaron de opinión, ya que por un lado, se contrariaban el sistema federal y por el otro, las necesidades de las entidades eran diferentes, por tal motivo requerían un reglamento diverso; es por ello, que en el primer párrafo del artículo 123 dice: " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundado en las necesidades de cada región sin contravenir a las siguientes bases ".

## ❖ LA LEGISLACIÓN DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

El 14 de enero de 1918 en Veracruz se expidió su ley del trabajo, que no únicamente era la primera de la República sino que también la primera de nuestro Continente; ésta se completa con la ley del 18 de junio de 1924, y sirvió como precedente en la elaboración de la ley Federal del Trabajo de 1931.

La ley de Trabajo de Veracruz, produce grandes beneficios: Se reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga, ayudó a desarrollarse el movimiento obrero, condiciones de trabajo, disposiciones sobre el salario y contribuyó al mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres.

## ❖ LA LEGISLACIÓN Y LOS PROYECTOS LEGISLATIVOS PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

- a) Un decreto de Carranza de 1917, señala la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El decreto de 1919, reglamenta el derecho semanal. En 1925 se expidió la ley reglamentaria de la libertad del trabajo, un año después se reglamentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  
- b) En 1919, se discutió un proyecto de la ley en la Cámara de Diputados, en el que se encuentra una reglamentación del derecho obrero a la participación de las utilidades y caja de

ahorro. En 1925, se reformula un segundo proyecto, el cual dice "El trabajo humano puede ser considerado como una mercancía".

#### **IV. LA FEDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.**

Esto es, con motivo del despertar de la clase obrera, quienes crearon sindicatos, federaciones y confederaciones en toda la República se convirtieron en una fuente, cuyos principios fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos; ante ésta situación, los obreros decían que en la República, existían muchas leyes que daban tratamiento distinto a los trabajadores, de acuerdo a su entidad federativa, algunos conflictos se extendían a dos o más entidades federativas, pero ninguna, podía intervenir, por carecer de eficiencia fuera de sus fronteras; por ésta razón, en 1929, el poder revisor de la Constitución, modificó el párrafo introductorio de la Declaración y así, fue posible expedir una ley Federal del Trabajo, aplicable a toda la República.

#### **V. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.**

La Ley de 1931, estuvo precedida de algunos proyectos. La Secretaría de Gobernación, convoca a una asamblea obrero-patronal en la ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y la prestó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento publicado por la C.T.M. es el primer antecedente en la formación de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma Constitucional, un poco después, el presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el que intervino el Lic. Eduardo Suárez y, al que ya no se le dio el nombre de código, sino de ley; el 18 de agosto de 1931, fue aprobada y promulgada la Ley Federal del Trabajo y el primero de mayo de 1970, a iniciativa presidencial del Lic. Gustavo Díaz Ordáz, se promulgó la Ley Federal del Trabajo.<sup>2</sup>

## **2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

Los principios del derecho del trabajo, son aquellos principios de la política jurídico-laboral, que aparecen expresa ó tácitamente en las normas laborales.

Los principios del derecho del trabajo mexicano, para el maestro Roberto Muñoz Ramón, "son aquellos que se encuentran en el ordenamiento jurídico-laboral positivo de nuestro país". Este autor, como se puede observar, únicamente se refiere a las normas jurídicas que integran un ordenamiento jurídico vigente.

Para el maestro Manuel Alonso García, los principios con mayor eficacia y ligados a su auténtico sentido son los de "actuar como

---

<sup>2</sup> CFR. IBIDEM. Págs. 38 a 34.

orientadores de la labor interpretativa, indicando el método esclarecedor de las normas y, en cada caso, la forma interpretativa que se debe elegir".<sup>3</sup>

Estos principios, se han convertido en criterios, que permiten orientar tanto al juez, intérpretes, así como a los mismos legisladores.

Así mismo, éste autor hace mención de los siguientes principios:

a) **PRINCIPIO "PRO-OPERATORIO"**. Este principio manifiesta la protección reconocida implícitamente ó explícitamente, en favor del trabajador como una de las partes de la relación laboral.

b) **PRINCIPIO DE "NORMAS FAVORABLES"**. Este principio, encuentra su expresión en el ordenamiento jurídico en general, se refiere a cuando hay una norma única, aplicable a una relación concreta; el sentido que debe prevalecer entre los varios posibles de dicha relación, es el que resulte el más favorable al trabajador, es decir, se presenta también cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica, y debe estarse a la más favorable para el trabajador.

"Los principios generales del derecho, suelen explicarse como la expresión universal sobre la idea de justicia, que inspiran y orientan el orden jurídico del Estado. Son los principios que sirven de fundamento a nuestra legislación, ó dicho de otra manera, se conocen como tales a la

<sup>3</sup> CFR ALONSO GARCÍA, Miguel. "Curso del Derecho del Trabajo". Quinta Edición. Editorial Ariel. Barcelona, 1975. P4º 301.

orientación o líneas matrices, conforme a las cuales se interpretan las instituciones jurídicas vigentes".<sup>4</sup>

Los Principios del Derecho del Trabajo, son clasificados por el maestro Roberto Muñoz Ramón, de la siguiente manera:

\* Se clasifican en dos categorías:

- A. CONSTITUCIONALES.** Los que se reconocen por la Constitución Política.
- B. ORDINARIOS.** Los admitidos por leyes ordinarias.

Dentro de los Constitucionales cabe mencionar algunos, tales como:

- a) **PRINCIPIOS DE LA RELACIÓN ARMÓNICA.**
  - 1) PRINCIPIO DE PREEMINENCIA.** Estructurar la relación jurídico laboral, tomando al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo.
  - 2) PRINCIPIO DE DIGNIDAD.** Tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad.
  - 3) PRINCIPIO DE VITALIDAD.** Dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo.
  - 4) PRINCIPIO DE LIBERTAD.** Permitir al trabajador y patrón que elijan libremente su ocupación.

---

<sup>4</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. "Elementos del Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, México 1994. Pág. 39.

- 5) **PRINCIPIO DE DOTACIÓN.** Instituir la retribución al trabajo de tal alcance que le permita al trabajador tener acceso a la propiedad.
- 6) **PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Trabajador y patrón son iguales de acuerdo con la tabla de postulados básicos aceptada.
- 7) **PRINCIPIO DE DESIGUALDAD.** Distinguir al patrón y al trabajador.
- 8) **PRINCIPIO DE NIVELACIÓN.** Equilibrar las fuerzas de las clases sociales.
- 9) **PRINCIPIO DE PRODUCCIÓN.** Promover el derecho de la producción mediante la coordinación.
- 10) **PRINCIPIO DE PROTECCIÓN.** Protección contra peligros en la ejecución del trabajo.

b) **PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCIÓN LABORAL PROPORCIONAL:**

- 1) **PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN.** Disponer una parte a los beneficios para el patrón y otra para el trabajador.

c) **PRINCIPIOS DE MUTACIÓN DEL CONTENIDO DE LAS NORMAS LABORALES.**

- 1) **PRINCIPIO DE PRELACIÓN.** Es dar preferencia a las necesidades de los trabajadores.

- 2) **PRINCIPIO DE EXPERIMENTACIÓN.** Es la sustitución de normas que funcionan imperfectamente por otras, con mayor eficacia.
- 3) **PRINCIPIO DE DIFERENCIACIÓN.** Son principios que por alguna razón no son llevados a la práctica y se proponen para su aplicación.
- 4) **PRINCIPIO DE PROGRESIÓN.** Son los principios que evolucionan ajustándose a nuevas realidades y por la investigación de las disciplinas que estudian al hombre.

d) **PRINCIPIOS DE RESTAURACIÓN DE LA ARMONÍA Y PROPORCIONALIDAD PERDIDAS.**

1) **PRINCIPIO DE AUTORRESTAURACIÓN:**

1.1. **Autocomposición.** Dar oportunidad a los interesados para que de común acuerdo restauren la armonía perdida.

1.2. **Autodefensa.** Establecer la posibilidad de que una parte mediante la presión se imponga a la otra parte, para restaurar la armonía perdida.

2) **PRINCIPIO DE HETERORRESTAURACIÓN:**

2.1. **Heterocomposición.** Instituir a favor de una tercera persona la facultad de restaurar la armonía mediante la aplicación del derecho a casos concretos.

**2.2. Heterodefensa.** Otorgar a una tercera persona la posibilidad de restaurar la armonía perdida mediante la presión y resistencia".<sup>5</sup>

El maestro José Dávalos, clasifica a los principios generales del derecho de la siguiente manera:

- 1) **LA IDEA DEL TRABAJO, COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.** Se refiere a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, de acuerdo al artículo 123 Constitucional.
- 2) **LA LIBERTAD DEL TRABAJO.** Significa que el hombre tiene libertad para escoger la actividad que más le acomode siempre y cuando sea lícita.
- 3) **LA IGUALDAD EN EL TRABAJO:**
  - a) Para trabajo igual, salario igual, y
  - b) Para trabajo igual, prestaciones iguales
- 4) **LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** Este principio protege a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan una permanencia más o menos duradera.<sup>6</sup>

Los principios en la interpretación de normas de trabajo, son clasificados por el maestro Alberto Briseño Ruiz, de la siguiente manera:

- 1) **PRINCIPIO DE EQUIDAD.** Equilibrio en las relaciones entre -trabajadores y patrones.

<sup>5</sup>CFR. MUÑOZ RAMÓN, Roberto "Derecho del Trabajo" T.I. Sep. 1976. Editorial Porrúa. Págs. 113,145.

<sup>6</sup>CFR. DÁVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". Quinta Edición. Editorial Porrúa 1994. Págs. 21, 26.

- 2) **PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL.** Las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en la relacion laboral
- 3) **PRINCIPIO DE DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO.-** Concretización del principio de justicia social.
- 4) **PRINCIPIO DE LAS NORMAS MÁS FAVORABLES AL TRABAJADOR.-** Es lo que dice, que ante la duda de la norma, la autoridad debe resolver de acuerdo a lo más favorable al trabajador".<sup>7</sup>

## **2.1. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

En el campo laboral y en lo que se refiere a los trabajadores, la legislación laboral contiene un mínimo de garantías a favor de los trabajadores, y precisamente como se consideran mínimas, no es posible que sean renunciables.

La ley Federal del Trabajo, dice en su primer párrafo del artículo 5º que: "las normas de ésta ley serán del orden público".

La renuncia al trabajo, no quiere decir, que el trabajador renuncie a sus derechos.

El artículo 123 fracción XXVII en el inciso h) dice:

### **Art. 123.-**

---

<sup>7</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho del Trabajo". Editorial harla. México 1985. Págs. 30,40.

*... XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato..."*

*...h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

Los derechos en materia laboral son irrenunciables, "es nulo dice el artículo 36 de la L.C.T., todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato; de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o cualquier otro beneficio establecido por la ley".<sup>8</sup>

Con lo antes expuesto, se puede concluir que los trabajadores no deben renunciar a sus derechos otorgados por la misma legislación laboral, tales como: la indemnización constitucional, salarios devengados, pago de las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, es decir, a sus prestaciones en general.

## **2.2 PRINCIPIO QUE LA LEGISLACION LABORAL OTORGA COMO DERECHOS MINIMOS A LOS TRABAJADORES.**

---

<sup>8</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Ob. Cit. Pág. 306.

Significa que el derecho laboral, existe sobre la base, de que los derechos que han sido consagrados en la legislación en favor de los trabajadores, constituyen, el mínimo de garantías que deben reconocerseles y que nunca podrán ser reducidas ó negadas de aquí que, "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas nada".<sup>9</sup>

Se debe entender, que el derecho laboral contempla normas jurídicas enmarcadas en nuestra legislación, como derechos mínimos a favor de los trabajadores y que los cuales, no pueden ser renunciados por el mismo trabajador, ni violados por el patrón, es decir, un patrón puede ser espléndido con su trabajador en cuanto a sus derechos mínimos; (por ejemplo, otorgar al trabajador más días de vacaciones que legalmente le correspondan, ó recibir más del 25% de prima de vacaciones, etc.), pero no se pueden reducir sus garantías por debajo de lo que marca la ley laboral

Las garantías mínimas, las da el artículo 123 Constitucional, que a continuación se describe de manera breve:

**Artículo 123.-** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

- A.** *Entre los obreros y jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;*
  - I.** *La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
  - II.** *La jornada máxima nocturna será de siete horas;*

---

<sup>9</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 17.

- III. *Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años;*
- IV. *Por cada seis días de trabajo uno de descanso;*
- V. *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación a la gestación.*
- VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales;*
- VII. *Para salario igual debe corresponder trabajo igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;*
- VIII. *El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. *Los trabajadores tendrán derecho a la participación de utilidades;*
- X. *El salario debe pagarse con moneda de curso legal;*
- XI. *Cuando aumenten las horas de la jornada, se pagará de excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales;*
- XII. *Toda empresa, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas;*
- XIII. *Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.*
- XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores;*

- XV. El patrón estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento;*
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;*
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos las huelgas y los paros,*
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital;*
- XIX. Los paros serán lícitos cuando únicamente el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable;*
- XX. Los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;*
- XXI. Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo así como obligado a indemnizar al trabajador;*
- XXII. El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario;*
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios, ó salario devengados y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso ó de quiebra,*

- XXIV.** *De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, solo será responsable el mismo trabajador;*
- XXV.** *El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos;*
- XXVI.** *Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero debe ser legalizado;*
- XXVIII.** *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato;*
- a)** *Las que estipulen una jornada inhumana,*
  - b)** *Las que fijen un salario que no sea remunerado a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje,*
  - c)** *Las que estipulen un plazo de una semana para la percepción del jornal,*
  - d)** *Las que señalen un lugar de recreo, para efectuar el pago del salario,*
  - e)** *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos en establecimientos determinados,*
  - f)** *Las que permitan retener el salario por concepto de multas,*
  - g)** *Las que constituyan renuncia hechas por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho,*
  - h)** *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*
- XXVIII.** *Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia,*
- XXIX.** *Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social;*

*XXX. Serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores en propiedad; . . .*

### **3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

En las relaciones laborales, ya sean individuales ó colectivas, los sujetos que intervienen son, los trabajadores y los patrones, por tanto, la relación laboral se establece, por regla general entre dos personas.

La persona trabajador, dentro de los cuales entran, obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general el que presta un servicio a otro.

Algunos juristas mexicanos, estiman como sujeto del derecho al patrón y/o empresario, así como otras legislaciones, pero en la nuestra, se consideran sujetos del derecho civil y mercantil, por integrar una clase social representativa del capital.<sup>10</sup>

Para Néstor de Buen L., la relación laboral se establece por dos personas, por un lado el trabajador (persona física), y por el otro lado de la relación, puede encontrarse con una persona física (patrón), una persona jurídica colectiva, ó persona moral.

---

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto "nuevo Derecho del Trabajo", T. I Quinta Edición Editorial Porrúa México 1980. Pág. 243.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos de facultades y posibles de obligaciones laborales son: trabajadores, patrones, sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones.

### **3.1 PATRONES.**

De acuerdo, a la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10 párrafo primero "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Para José Dávalos, "Patrón es la persona física o jurídica (éste término es más apropiado que el actual moral) que emplee el servicio de otra persona en virtud de un contrato de trabajo".<sup>11</sup>

Para Sánchez Alvarado, el concepto de patrón es " la persona física o jurídica-colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros, en forma subordinada ".<sup>12</sup>

En éste concepto, se puede distinguir que el autor, utiliza la palabra colectiva, refiriéndose a la persona moral y los elementos que conforman su definición, es que el servicio puede ser material ó intelectual y de manera subordinada.

---

<sup>11</sup> DÁVALOS, José Ob. Cit.

<sup>12</sup> *Ibidem*, Pág. 97.

Para Néstor de Buen, "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero en su beneficio, mediante una retribución".<sup>13</sup>

Mencionaré algunos conceptos de juristas extranjeros, los cuales son:

Juan D. Pozzo: "el empleador o patrón, ó empresarios es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución".

Krotoschin: "es la persona ( física o jurídica ) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interes o para cuyos fines estos prestan servicios".

Manuel Alonso García: "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación "

Madrid: "Patrón es la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas".

Gide: "se designa con el nombre de patrón, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de instrumento de producción tierra o

---

<sup>13</sup> *Ibidem*. Pág. 97

capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".<sup>14</sup>

#### Conclusión:

Para mi juicio, creo que dentro de la definición se deben observar tres elementos, y tomarlos en consideración, tales como, las personas, la subordinación y la retribución por el trabajo desempeñado; además, pienso que la definición que más se apega a tales elementos, es la del maestro Juan D. Pozzo; sin embargo, estoy más de acuerdo con la definición del maestro Néstor de Buen L., porque maneja los tres elementos principales.

### 3.2. TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8º define al trabajador como: "la persona física que presta a otra física o moral un trabajador personal subordinado".

Para Roberto Muñoz Ramón, trabajador "es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> DE BUEN, Néstor L. "Nuevo Derecho del Trabajo" T I Octava Edición. Editorial Porrúa México 1990. Pág. 500.

<sup>15</sup> CFR. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. "Derecho del Trabajo". T. II. Editorial Porrúa México 1976. Pág. 19.

El maestro Muñoz Ramón, maneja en su concepto la prestación de un servicio laboral, por una persona física, a otra y de manera libre, personal, subordinada, lícita a cambio de una remuneración, pienso que contiene los elementos necesarios para considerarse un buen concepto de lo que realmente es un trabajador.

Para Alberto Briseño Ruiz, "Trabajador es la persona física que presta a otra, físicamente ó moral un servicio personal subordinado".

Según éste autor, el concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado, persona física
- b) Objeto de la obligación; prestación de servicios
- c) Naturaleza de la prestación; personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado; persona física o moral.

"Es trabajador, en el sentido del derecho del trabajo, quien presta el servicio en sustitución de dependencia".<sup>16</sup>

El trabajador presta servicios al empleador de acuerdo a la división del trabajo dispuesto por el patrón, adoptando su conducta de acuerdo a la

---

<sup>16</sup> KROTOSCHIN. "Manual del Derecho del Trabajo". Tercera Edición. Editorial de Palma, Buenos Aires 1987. Pág. 39.

orden que reciba de la empresa, concretamente, el deber del trabajador de prestar trabajo se limita a las órdenes que recibe.

Concluyendo, puedo decir que, solo una persona física puede ser trabajador; es decir, es cada individuo que ejecuta la tarea, la relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente la labor.

Para que una persona sea considerada trabajador, debe de existir la relación de forma personal, debe de existir la subordinación y la retribución por el servicio prestado.

### **3.3 SINDICATO.**

Para el catedrático Manuel Alonso García, sindicato es: "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo", su finalidad es, la representación y defensa de los intereses de la profesión, y, además, debe contar con las siguientes características:

- a) El sindicato no puede constituirse, más que entre personas que pertenezcan a una misma profesión.
- b) El sindicato no puede constituirse, más que entre personas que ejerzan la misma profesión.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel (2006). *Op. Cit.* Page: 200, 201

El artículo 123, fracción XVI, Constitucional, menciona: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, da la definición de lo que es el sindicato: "Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En el derecho sindical, existen ciertas restricciones, las cuales son: No pueden formar parte de los sindicatos, menores de catorce años, ni pueden ingresar trabajadores de confianza, a los sindicatos de los demás trabajadores, los estatutos del sindicato, podrán determinar las condiciones y derechos de los miembros del sindicato.

También los sindicatos, se clasificarán de acuerdo y con fundamento en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo vigente en los siguientes términos:

**Art. 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:**

- I. Gremiales, los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio ó especialidad;***
- II. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;***

- III.** *Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial;*
- IV.** *Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y*
- V.** *De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones, éstos sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte;*

*Así mismo los sindicatos se constituyen de acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:*

**Art 364.-** *Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por determinada dentro del periodo comprendido dentro de los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.*

*Los estatutos, los da el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.*

**Art. 371.-** *Los estatutos de los sindicatos contendrán:*

- f.** *Denominación que e distinga de los demás;*

- II.** Domicilio;
- III.** Objetivo;
- IV.** Duración. *Faltando ésta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;*
- V.** Condiciones de admisión de miembros;
- VI.** Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.** Motivos y procedimientos de expulsión se observarán las normas siguientes.
  - A).** *La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión*
  - B).** *Quando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará acabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de explosión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato*
  - C).** *El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.*
  - D).** *La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.*
  - E).** *Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;*
  - F).** *La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;*
  - G).** *La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;*

**VIII.** *Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos tercés partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.*

*Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos:*

- IX.** *Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;*
- X.** *Periodo de duración de la directiva;*
- XI.** *Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;*
- XII.** *Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;*
- XIII.** *Época de presentación de cuentas;*
- XIV.** *Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y*
- XV.** *Las demás normas que apruebe la asamblea.*

Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de ley, sino se registra el sindicato por las autoridades,

automáticamente queda registrado y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para poder celebrar el contrato colectivo de trabajo.

### 3.4. EMPRESA.

La Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente manera:

**Art.16.-** *Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa, "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". "Por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".*

"Empresa y establecimiento son cosas diferentes, el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía con respecto a otros establecimientos".<sup>11</sup>

El maestro Dávalos nos da las diferencias entre establecimiento y empresa; para él, el establecimiento constituye los fines mismos de la empresa, otorgando a esta una unidad superior al establecimiento.

---

<sup>11</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 103

Para HVECK-NIPPERDEY. " La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales, e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario ".<sup>19</sup>

Para PAUL DURAND: " La empresa es la unidad técnica de producción ".

Concluyendo, puedo decir que, la empresa es el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, es decir, es el centro de trabajo, y el establecimiento, es una extensión de la fuente de trabajo y quien labora dentro de el, debe tener los mismos derechos, obligaciones y beneficios.

---

<sup>19</sup>DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. Pág. 169.

**CAPITULO II**  
**PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL**  
**TRABAJO.**

## 1. ¿QUE ES LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO?

### A) Introducción:

La mayoría, pensamos que el Derecho del Trabajo, tiene como finalidad principal, dar solución a las injusticias, en cuanto a la desigualdad provocada en perjuicio de los económicamente débiles y muy en particular de los trabajadores. Para tratar de dar una solución al problema, el Estado, tiene la facultad de proporcionar los medios idóneos para alcanzar la justicia social.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto Federal como local, viene a significar el medio de defensa social de los trabajadores.

## **B) Antecedentes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

La procuraduría de la Defensa del Trabajo, se instituye como autoridad, por primera vez, en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Considero de importancia en este punto, hacer referencia al texto de un proyecto: la reglamentación del artículo 123 Constitucional, que estaba en poder del Lic. Don José N. Macías, el cual fue formado por Don Venustiano Carranza y enviado al Congreso de la Unión. Dicho proyecto, fue publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en marzo de 1965 y en el se encuentran antecedentes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de acuerdo con las funciones que le fueron asignadas, a partir de la Ley Federal del Trabajo.

Estudiando el texto de dicho proyecto, se encuentra un remoto antecedente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y algunas de las funciones que, le fueron atribuidas tanto por la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931, así como sus diversas reformas, las que se identifican con las que estaban expuestas en el proyecto de la ley reglamentaria, del artículo 123 constitucional, {al que se viene haciendo referencia} a las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 63 del citado proyecto; se establecía como una de las funciones de las comisiones, para solucionar las desavenencias entre trabajadores y patrones, así como servir de árbitros en las mismas desavenencias, para el caso de no llegar a un arreglo amigable. Estas mismas funciones, posteriormente las encontramos como propias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en cuyo reglamento, se estipula la facultad para intervenir en los conflictos entre trabajadores y patrones, proponiendo a las partes

soluciones amistosas, esto de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

En el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (fracción V del artículo primero), se establece como objeto y competencia de la misma, cuidar que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita.

El reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que estuvo vigente a partir del 12 de septiembre de 1933, al 2 de junio de 1975, nombra a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como: "amigable componedora"; facultad para avenir a las partes, girando los citatorios correspondientes al patrón, y así comparezcan las partes, a la misma; una vez presentes las partes, el jefe de la sección de quejas y conciliación, escuchaba sus razones, proponiéndoles soluciones amistosas, si esto daba resultado, en ese momento se daba por terminado dicho asunto

En el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a partir del 3 de junio de 1975, se le faculta a ésta, resolver las consultas jurídicas de los trabajadores y sus sindicatos; prevenir y denunciar violaciones a las normas laborales, para hacer respetar el derecho de los trabajadores; proponer a las partes arreglos amistosos, también se establece que el Procurador Auxiliar General de asesoría, conciliación y quejas deben intervenir en la conciliación de los trabajadores y sus sindicatos, proponiendo soluciones amistosas, mediante las juntas de avenencias, dentro de las cuales se puede concluir el asunto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció facultades propias para la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tales como: Cuidar que la justicia

administrada por los tribunales del trabajo, sea pronta y expedita; así como el desempeño de sus funciones; podría proponer a las partes soluciones amistosas para el pronto arreglo a su conflicto.

En la Ley Federal de Trabajo de 1970, en su artículo 530, fracción tercera, contiene similares disposiciones con relación a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tales como: proponer a las partes arreglos amistosos a sus conflictos.

Lo que si es lógico, es que el espíritu y filosofía del Legislador, al instituir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sean los mismos que inspiran al Constituyente de 1917, al promulgarse la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, a partir de agosto de 1931.

Concluyendo un poco a mi juicio, es que, nunca se dictan resoluciones, sin antes haber procurado la conciliación; y que, un arreglo voluntario por ambas partes, es más fácil de cumplirse que una resolución forzosa, ya que la idea general de la ley, consiste en que los intereses tanto del trabajador como de la del patrón, sean armonizados, sin menoscabar la libertad de uno y otro.

La Legislación de 1931, modificó el proyecto del que se ha venido hablando, para el beneficio de la clase trabajadora y para tal objeto, estableció la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Para concluir y dar contestación a la pregunta ¿Qué es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo?, puedo decir que, es una Institución creada por el Derecho Laboral Mexicano y que, se dedica a prestar servicios; su existencia es necesaria, como el medio que el Estado emplea para

representar ó asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualesquier autoridad, así como es una de las formas de lograr la justicia social, finalidad de nuestro derecho laboral.<sup>20</sup>

## **2. PRECEPTOS LEGALES DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

Estos preceptos, principalmente se encuentran dentro de la Ley Federal del Trabajo en vigor, los cuales son:

**Art. 530.-** *La Procuraduría de la Defensa del Trabajador tiene las siguientes funciones:*

- I.** *Representar ó asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se realicen con la aplicación de las normas de trabajo;*
- II.** *Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato y;*
- III.** *Proponer a las partes interesadas soluciones y hacer constar los resultados en actas autorizadas.*

**Art. 531.-** *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los*

<sup>20</sup> LÓPEZ PEREZ, Hugo Vladimir "Estatuto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo" Segunda Edición. 20 de julio de 1984. Pág. 8 a 17

*nombramientos se harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados ó por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.*

**Art.532.-** *El Procurador General deberá satisfacer los siguientes requisitos:*

- I.** *Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;*
- II.** *Tener título legámente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;*
- III.** *Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;*
- IV.** *No pertenecer al estado eclesiástico internacional sancionado con pena corporal.*

**Art. 533.-** *Los procuradores auxiliares deben satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año ó al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.*

**Art. 534.-** *Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.*

**Art. 535.-** *Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.*

**Art. 536.-** *Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.*

### **3. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

En cuanto a su estructura, hablo de dos secciones: la Técnica y la Administrativa

**a)** La Técnica. Que se debe conocer que está integrada por un Procurador General, un Procurador Substituto del Procurador General, y los Procuradores Auxiliares; tanto los designados al área contenciosa, como los destinados al área conciliadora, es decir, los que se encuentran dentro de la Institución; no así los del área contenciosa, que laboramos ante los tribunales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, todos ellos serán de acuerdo al funcionamiento que la oficina requiera, y uno de los cuales fungirá como Secretario; además, los Procuradores Auxiliares foráneos que exigiera el servicio; un Perito Médico, dos Médicos auxiliares y los Médicos Inspectores, que requieran las necesidades de los Procuradores Foráneos.

**b)** La Administrativa. Está integrada por el resto de empleados, que laboran dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tales como: La secretaria del Procurador General, las secretarías de los Procuradores Auxiliares adscritos al área contenciosa; personal de recepción con la función de elaborar

citatorios; mecanógrafas con la función de hacer registro de demandas, así como elaboración de convenios, y el personal de mantenimiento en general.<sup>21</sup>

Concretamente, para concluir la estructura Administrativa de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, haré mención al artículo 3º del Reglamento de dicha Institución, el cual indica.

*Art. 3.- Para su funcionamiento, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo estará dividida en Área Técnica y en Área Administrativa. El Área Técnica comprenderá las secciones de Conciliación, Contenciosa y de Peritos, así como la mesa de Amparos y el Área Administrativa, las de Archivo, control de personal y el centro de Documentación y Consulta. Los jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa tendrán la categoría de Procuradores Auxiliares”.*

#### **4) LA CONCILIACIÓN EN LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SUS ATRIBUCIONES.**

En éste punto, es muy importante hacer referencia a todo el procedimiento que debe llevarse a cabo, dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para llegar a la conciliación.

Como ya nos he referido, en los puntos anteriores, acerca de la conciliación ente la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, me es grato, describir brevemente el trámite actual que, debe llevar a cabo todo trabajador que ha tenido algún problema, en cuanto a la relación obrero

---

<sup>21</sup> LÓPEZ PEREZ, Hugo Vladimir. Ob. Cit. Págs. 8 a 17.

patronal.

Primeramente el trabajador {de acuerdo al giro de la empresa}, debe acudir a las oficinas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en donde será recibido por el personal de recepción y a quien se le informará de su problema; en caso de que proceda su asunto ante dicha institución, el recepcionista tomará su nombre y le indicará que cuando escuche su nombre, deberá pasar con el abogado que le será asignado en ese momento; al llegar con el abogado le expondrá su problema; una vez que el abogado crea conveniente mandar citar al patron, le dice al trabajador que pase a la recepción para que le elaboren el citatorio correspondiente, el cual será entregado personalmente por el trabajador al patrón, conteniendo dicho citatorio el día y la hora en que deben presentarse las partes.

Al momento de presentarse el trabajador y el patrón ó su representante legal, a dar cumplimiento a dicho citatorio, girado con anterioridad, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a través del recepcionista, conducirá a las partes con el abogado conciliador que deberá de atenderlos; dicho funcionario, escuchará con atención los puntos de vista de cada una de las partes, tratando posteriormente de avenirlos, proponiéndoles algún arreglo amistoso con el fin de evitarse un juicio, haciéndoles ver que el juicio tiene riesgo, tanto para uno como para el otro, así como pérdida de tiempo y dinero; por tal motivo, el conciliador les propone que sean más prácticos para solucionar su problema; si por fin llegan a un arreglo amistoso, el procurador auxiliar conciliador, procederá a dictar un convenio a satisfacción de las partes y con apego a la ley; una vez firmado el convenio por las partes y, los funcionarios públicos autorizados a celebrar convenios, se dará por terminado dicho conflicto; pero si no se llega a ningún arreglo amigable, se procederá a la elaboración de la demanda, a petición del trabajador, la

cual será turnada al Procurador Auxiliar Contencioso que le corresponda, quien le asistirá durante todo el procedimiento ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de manera gratuita.

#### **4.1. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES GENERALES DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

En este punto, puedo mencionar las características generales de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo:

- 1.** El trámite será a petición del interesado {trabajador, (es)};
- 2.** Tiende a dar una solución al conflicto de manera amistosa;
- 3.** Trata de evitar juicios;
- 4.** El servicio es gratuito;
- 5.** La solución es adoptada por las partes y no impuesta por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- 6.** La solución al problema debe constar en actas autorizadas que tengan pleno valor probatorio;
- 7.** Las soluciones adoptadas carecerán de fuerza ejecutiva;
- 8.** Las soluciones o convenios a que lleguen las partes, deben

ser ratificadas ante los tribunales correspondientes del trabajo.

#### **4.2. FUNCIONES DE CONCILIACIÓN EN LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

En relación a éste punto, la actividad fundamental de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se desarrolla en dos áreas la CONCILIATORIA y la CONTENCIOSA, pero me enfocaré únicamente a lo que se refiere al área conciliatoria y muy en especial, en relación al pago de la antigüedad a los trabajadores.

Pues bien, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ante todo, debe proponer a las partes un arreglo amistoso para solucionar su conflicto, de acuerdo, a las normas del trabajo establecidas en la ley federal del trabajo, por ejemplo, si a un trabajador lo despiden injustificadamente, teniendo seis años de servicio en su empleo, creo que el conciliador tiene obligación de observar los derechos mínimos otorgados por la misma ley, a favor del trabajador, y en este caso en concreto, se le debería de cubrir el pago total de sus prestaciones (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados y antigüedad) y únicamente negociar la indemnización por los 90 días, que a mi juicio creo que para evitar un procedimiento ante los tribunales del trabajo,

Propondría a las partes un arreglo del 50 por ciento en relación a los 90 días, es decir que se le pagaran al trabajador sus prestaciones a las que ya tiene derecho y el pago de 45 días por concepto de indemnización por el despido injustificado, esto para mí sería un buen arreglo conciliatorio pero

con frecuencia ocurre que los patrones así como sus abogados, proponen al trabajador unos arreglos que verdaderamente creemos que es una burla para el trabajador y así mismo para los procuradores auxiliares, ya que la mayoría de la veces ofrecen las prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, y generalmente no quieren negociar ni pagar la prima de antigüedad {independientemente del tiempo que hayan trabajado}, y aún, cuando rebasan los quince años de servicio, no quieren pagar los doce días por año, a que tiene derecho, de acuerdo y con fundamento, en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, siempre y cuando, sea comprobable dicha antigüedad, con medios idóneos, por éste motivo creo que es necesario que, dentro del reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así como la Ley Federal del Trabajo debería de anexarse un artículo, en donde diga que se le pagará la antigüedad de doce días por año a todo trabajador que, compruebe su antigüedad con medios idóneos independientemente del tiempo laborado.

Pasando a otro punto, se debe entender que a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, le corresponde al trabajador, que es una de las partes en conflicto, la otra {patrón}, acudir a la institución, por medio de la queja que planteó su trabajador, ahora el patrón puede o no acudir a dar cumplimiento al citatorio, corriendo el riesgo de ser demandado ante los tribunales del trabajo (Junta Local de Conciliación y Arbitraje), en realidad, la comparecencia del patrón, no es voluntaria, sino por medio del citatorio, en donde tiene un apercibimiento para el caso de no presentarse, aunque algunas veces, el patrón acude a la Institución junto con su trabajador a celebrar un convenio de mutuo acuerdo, (en este caso no hay intervención de abogados, solamente el conciliador revisa el convenio que esté hecho conforme a derecho).

Como ya se ha visto, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, está obligada a vigilar que se respeten los derechos de los Trabajadores derivados de la Ley Federal del Trabajo o de sus contratos colectivos o individuales de trabajo, de manera que está facultada, para proponer arreglos amistosos, sin que ello implique la renuncia de sus derechos. La solución al conflicto, no la da la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sino las partes, tan es así, que si no se ponen de acuerdo, se continúa anteponiéndose un juicio laboral.

La Conciliación ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una *avenencia de las partes en un acto judicial, previa a la iniciación de un juicio, procurando evitarlo.*

En consecuencia, la función conciliatoria que se lleva a cabo en dicha institución es de carácter administrativo, aquí cabe hacer mención y la distinción con la conciliación dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la conciliación, como parte de un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en éste caso, la conciliación es obligatoria, porque como ya lo dije, forma parte de un procedimiento y si se llega a un arreglo amistoso, en ese momento se celebra un convenio que dará por concluido dicho conflicto de manera definitiva y produce los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se extienden únicamente a la parte trabajadora, por considerarse la clase económicamente débil y en cuya institución no se le cobrará un solo centavo por el servicio prestado.

El Reglamento interno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en

su artículo 11(once).

**ART. 11.-** *"Son facultades y obligaciones del Procurador Auxiliar Jefe de la sección Conciliatoria*

- I.** *Atender las consultas y quejas que presenten los trabajadores a sus sindicatos*
- II.** *Intervenir a solicitud de ellos por la vía conciliatoria, en la solución de sus conflictos;*
- III.** *Turnar a los procuradores auxiliares adscriptos a su sección los asuntos relacionados con los conflictos en que intervenga la Procuraduría;*
- IV.** *Aprobar, en su caso, las actas y los convenios a que lleguen las partes;*
- V.** *Solicitar al Procurador General, se proceda en los casos que sea necesario, en los términos de las fracciones IX y XI del artículo 9º. De este reglamento;*
- VI.** *Substituir al secretario general en sus ausencias temporales, cuando así lo determine el Procurador General;*
- VII.** *Dictar la correspondencia que le encomiende el procurador general;*
- VIII.** *Cumplir y hacer las disposiciones que dicte el procurador General ó el Secretario General, en ejercicio de sus funciones;*
- IX.** *Emitir dictamen ante el Procurador General, sobre las excusas o recusaciones de los Procuradores Auxiliares adscriptos a su sección;*
- X.** *Turnar a la Sección de lo Contencioso, a solicitud del*

*interesado, aquellos asuntos en que no se hubiere llegado a una solución conciliatoria; y*

- XI.** *Las de mas que le otorgue el procurador general en el ejercicio de sus funciones.<sup>22</sup>*

---

<sup>22</sup> *Ibidem.* Págs. 76 a 77.

**CAPITULO III**  
**LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

---

## 1) NOCIONES GENERALES:

**S**abemos que la estabilidad en el trabajo, es fundamental para la vida del obrero, si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podría generarse los efectos del derecho de antigüedad.

Pero, reconocida legalmente la antigüedad, se convierte por un lado, en ideas y fuerza, para completar la transformación de la empresa y que por consecuencia, los trabajadores adquieren sus derechos y por otro lado, su función es servir de sostén a esos derechos.

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 el caso de no querer cumplir con un laudo de reinstalación, la obligación de pagar la indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

El reconocimiento de la antigüedad, como un derecho, fue gracias al movimiento obrero, en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente.

Al estudiarse los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la Comisión, comprendió que elevar la antigüedad a la categoría de un derecho, como parte del trabajador, sería el reconocimiento legislativo; captó entonces, la importancia del derecho para la vida del trabajador y, decidió consignarlo en el artículo 158 de ley laboral.

En el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su primer párrafo dice: "Los trabajadores de planta (y los mencionados en el artículo 156), tienen derecho en cada empresa o establecimiento, a que se determine su antigüedad.

"La Prima de Antigüedad, tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; estas tienen su fuente, en los riesgos a que estén expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como: la vejez, la muerte, la invalidez, etc., los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación, que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo.

En cuanto al monto de la Prima de Antigüedad, la ley en vigor establece que, debe pagarse una cantidad igual al importe de doce días por cada año de servicio, y para el caso de que el trabajador rebase en su salario el importe de doce salarios mínimos, su antigüedad será computada al doble del salario mínimo actual, es decir, al vigente al tiempo en que sea separado de su trabajo por alguna razón.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> CFR. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 416.

La prima de antigüedad, debe considerarse como independiente de cualquier otra prestación; la fracción VI, del artículo 162 de Ley Federal del Trabajo dice: "La Prima de Antigüedad cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda". Así también, la prima de antigüedad, se considera como un beneficio mínimo, porque independientemente del monto de doce días por cada año de trabajo, es susceptible de elevarse.

## 2) CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

**ANTIGÜEDAD.** "Es el reconocimiento de la duración de los servicios del trabajador en favor del patrón, a través de la vigencia de su relación de trabajo respectiva. Dentro de nuestra doctrina, se distinguen dos tipos de antigüedad:

- A. La Genérica. Que se acumula con el paso del tiempo, en tanto subsista la relación de trabajo.
- B. La de Categoría. Calculada en función del tiempo en que se ha desempeñado cierta actividad, oficio o profesión y que se toma como base para los escalafones".<sup>24</sup>

En mi opinión, considero que la Prima de Antigüedad, es el tiempo que dedica el trabajador a la empresa que lo contrató de manera ininterrumpida, hasta el tiempo de su separación, o de su muerte.

---

<sup>24</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. Cit. Pág. 309.

### 3. FUNDAMENTO LEGAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El derecho de la prima de antigüedad, esta regulado en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que previene expresamente lo siguiente:

**Art. 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 servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV.** Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
  - a)** Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento el retiro.
  - b)** Si el número de trabajadores que se retire exceda 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 de antigüedad a los que tengan mayor antigüedad y podrán diferirse para el año siguiente el pago de la que

*corresponda a los restantes trabajadores.*

- V.** *En caso de muerte del trabajador, cualquier 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 a sus beneficiarios, independiente de cualquier otra prestación que les corresponda.*

**Art. 485.-** *La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.*

**Art. 486.-** *Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este artículo, 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 considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares diferente del área geográfica de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.*

**Art. 501.-** *Tendrá derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:*

- I.** *La viuda, o el viudo que hubiere dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% ó más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de 50% ó más;*
- II.** *Los ascendentes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;*
- III.** *A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los últimos años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libre de matrimonio durante el*

*concubinato;*

- IV.** *A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúnan los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él, y*
- V.** *A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.*

*En relación con la vigencia de este derecho, el artículo 5. Transitorio de la ley, dispuso lo siguiente:*

**Art. 5. Transitorio.-** *Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:*

- I.** *Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;*
- II.** *Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos siguientes años a la fecha a que se refiera la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;*
- III.** *Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;*
- IV.** *Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162;*
- V.** *Trabajadores que sean separados de su empleo o que se*

*separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurriendo el año, cualquiera que sea la fecha de separación, tendrá derecho a la prima que le corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley”.*

Como se puede observar, este artículo prácticamente carece de aplicación legal, ya que lo que se aplica actualmente, con relación al pago de la prima de antigüedad, lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 y sus correlativos.

## JURISPRUDENCIAS

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA**

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

Amparo directo 800/82. Fondo Minero Santa Rosa. 23 de agosto de 1982.- 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes:

Amparo directo 3615/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomas Garrido Muñoz.

Amparo directo 1070/79. La Constancia Mexicana, S.A. (1960). 10 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 3645/78. Aceites y jabones, S.A. 30 de agosto de 1978. Unanimidad 4 votos. Ponente: Alfonso Lopez Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 1083/79. Autobuses Xonacatlan Cometa Azul, S.A. de C.V. 10 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez. Informe 1982. Cuarta Sala. Núm. 79. Pág. 60.

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES.** El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter obligatorio por así establecerlo la ley en los casos que prevé, y que, además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equipararse.

Amparo directo 4924/79. Luis Felipe Alvarez Baños. 31 de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Precedente:

Amparo directo 4924/77. Elias Valencia Palacios. 6 de febrero de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Véase:

Amparo directo 6528/77. Juana Angeles Vargas. 29 de noviembre de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa. Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 42, Pág. 38.

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE.** Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entro en vigor la nueva ley laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta y tres, si se trata de un trabajador de planta, con antigüedad mayor a quince años, que se separe voluntariamente de su empleo, debe estarce a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho

ordenamiento y, en consecuencia, debe computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5º. Transitorio del mismo ordenamiento.

Amparo directo 3901/74. Fabrica Santa María de Guadalupe, S.A. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

**ANTIGÜEDAD PRIMA DE RÉGIMEN JURÍDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA.** La prima de antigüedad, tratándose de separación voluntaria, se encuentra regulada jurídicamente tanto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como por su artículo 5º. Transitorio, únicamente en sus fracciones I a IV, pero no por su fracción V, que solo se rige cuando dicha prestación se motive: a) Por despido, ó b) Por recesión imputable al patrón. Esta última fracción voluntaria, decidida por el trabajador sin medir causal alguna.

Amparo directo 3901/74. Fabrica Santa María de Guadalupe, S.A. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

**ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.** La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

Amparo directo 3798/82. Altos Hornos de México, S.A. 14 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Marín del Campo.

Amparo directo 572/77. Moisés Benitez Cantú. 12 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 3219/77. Graciela Hernández Martínez. 7 de noviembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrera Herrera.

Amparo directo 2055/75. Jaime Real Martínez. 13 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 5363/78. Petróleos Mexicanos. 6 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

**ANTIGÜEDAD TRABAJADORES TRANSITORIOS.** No es posible atendiendo el más elemental principio de equidad, que por resultar vencido en juicio un trabajador sobre preferencia de derecho, se le prive de la antigüedad general de empresa.

Amparo directo 1654/79. Petróleos Mexicanos. 9 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Mujica García.

Amparo directo 3294/78. Leobardo Palacios Hernández. 25 de octubre de 1975. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 912/78. Petróleos Mexicanos. 26 de junio de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo 5749/75. Roberto Romero Ramírez. 14 de octubre de 1976. Unanimidad 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Secretario: Guillermo Anza Bracamontes.

Amparo directo 6466/75. Raúl Enciso. 29 de abril de 1976. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Fortino Valencia Sandoval.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.** La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el solo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Amparo directo 800/82. Fondo Minero Santa Rosa. 23 de agosto de 1982. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del

Refugio Covarrubias de Martínez del Campo.

**Precedentes:**

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

Amparo directo 1070/79. La Constancia Mexicana, S.A. (1960). 10 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Vega Sánchez.

Amparo directo 2645/78. Aceites y Jabones, S.A. 30 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrera Herrera.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 1083/79. Autobuses Xonacatlan Cometa Azul, S.A. de C.V. 10 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega S.

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

en el asunto a los diez y seis años, que no debe ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de retiro voluntario, debe ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada".

Amparo directo 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 12 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 677/79. Rodolfo Sánchez Castán. 4 de abril de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6043/78. Comisión de Fomento Minero. 18 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 685/79. Constantino Hernández Raymundo. 6 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina de Tamayo. Secretario: F. Javier

... en cuanto a los años de servicios que debe ser por lo menos de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichos tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de retiro voluntario, debe ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada

Amparo directo 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 12 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6777/79. Rodolfo Sánchez Castán. 4 de abril de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 6043/78. Comisión de Fomento Minero. 18 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 685/79. Constantino Hernández Raymundo. 6 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina de Tamayo. Secretario: F. Javier

**VI.2º.J/169 PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO.- IMPROCEDENTE.** Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

**SEGUNDO TRIBUNAL DEL SEXTO CIRCUITO**

Amparo directo 88/89. José Miguel Cortes Meza y otros. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 89/89. Julio Meléndez Hernández. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 350/90. Di - Profama, S.A. de C.V. 4 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge González Álvarez.

Amparo directo 318/90. Alfredo Garza Banfi. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Ramírez.

Amparo directo 435/91. Dulcerías Oro, S.A. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

**XVII. 1er. 4. PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.** Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 217, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicadas en las páginas 202 y 203 del Apéndice del Seminario Judicial de la Federación 1917 - 1985

quinta parte del rubro: "Prima de antigüedad, tiempo efectivo de servicios (sin incluir en forma expresa las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo), no menos cierto es que lo hace en una forma meramente enunciativa mas no limitativa; tratándose de los permisos al trabajador, si fueran concedidos previamente para faltar a su trabajo, sin goce de sueldo y los disfrutó, ello obedeció a que la demandada debido a la relación laboral, se encontraba facultada para ello, e inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió porque no se está en la hipótesis a que se refería el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo; y en esos días el trabajador estaba a disposición del patron aunque no trabaje, por lo que corresponde a las faltas de asistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, también en este caso el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje, por ende los días en que el trabajador no asistió a sus labores, debe considerarse como tiempo efectivo de servicios y computarse para los efectos del pago de la prima de antigüedad, por la razón de que al no asistir el trabajador a prestar el servicio sin causa justificada, incurre en incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón en virtud de la relación laboral y por ende el patrón está facultado para imponerle al trabajador la disposición disciplinaria que señale el reglamento interior de trabajo, si lo hubiere, o bien rescindirle la relación de trabajo en términos de la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEPTIMO CIRCUITO.**

Amparo directo 789/88. José Manuel Reza Villela. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesus Manuel Enves Garcia.

Amparo directo 748/88. Martín Méndez Hernández. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jorge Leopoldo Monárrez Franco.

Amparo directo 623/88. Alberto Meza Terrazas. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Agustín Cerón Flores. Secretaria Gabriela G. Corral Vera.

Amparo directo 324/88. Rodrigo Rocha Sánchez. 28 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Valencia Corella. Secretario: Saúl Espinoza Barrueto.

Amparo directo 747/88. Carlos Reyes Castillo. 15 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Francisco Javier Ulate Olivas.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.** Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajo proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incontestable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que anima a los ordenamientos a que se refiera el artículo 17 de dicha ley, que el mismo caso se considera regulado, no sólo por analogía, sino también por la mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 52, fracción IV y 54 de la mencionada ley, debiendo concluirse que 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 que se le pague, además de la indemnización que le corresponda, por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca el importe de doce días de salario por cada año de servicios con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trate; es decir, la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

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

Amparo directo 6128/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de abril de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Amparo directo 1109/79. Jesús Robles Torres. 22 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega

**Sánchez.**

Amparo directo 1394/77. Crescencio Ramírez Nájera. 13 de julio de 1977. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo. 5018/76. Anselmo Amador Aguilar. 18 de febrero de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Alfonso Carreón Alva.

Relacionada:

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

**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 salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Amparo directo 7586/80. Gustavo Castro Alvarez. 17 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

**Tesis Relacionadas:**

Amparo directo 714/74. Creaciones Textiles, S.A. 15 de julio de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 5214/74. Textiles Monterrey, S.A. 14 de abril de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.** Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostro uno de los hechos constitutivos de la acción.

Amparo directo 2676/84. Lucía Montes Urquiza. 22 de agosto de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

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

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

Amparo directo 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de mayo de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solls.

Amparo directo 549/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1978. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Miguel Bonilla Solls.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIO Y TIEMPO EFECTIVO LABORADO. DIFERENCIAS.** El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador,

aqué se integra, no solo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidades por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad, no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos, que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "Prima de Antigüedad Pago De, el concepto de Todos los Años de Servicio del Obrero no Implica Aplicación Retroactiva", es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta parte del último Apéndice al Seminario Judicial de la Federación en cuya parte relativa dice: "... además que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5º de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues el artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5º transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y el 123 de la Constitución Federal.

Amparo directo 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 5 de noviembre de 1980. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 3394/77. Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S.A. 25 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 190/79. Ingenio El Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguilón

Amparo directo 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja" -.7 de febrero de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Rubén Gómez Arguello

Amparo directo 309/76. Ingenio Tala, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguilón.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RECESION JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.** Si bien es cierto que esta cuarta sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato con justificación o sin ella, también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Amparo directo 1230/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de julio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

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

Amparo directo 1709/80. Luis Carranza Martínez. 8 de septiembre de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 6505/79. Industrial de Abastos. 3 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julios Sánchez Vargas. Secretaria:

Raquel Ramírez Sandoval

Amparo directo 6937/78. Industrial Minera de México, S.A. Planta San Luis. 5 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López. Apuricio. Secretario: Carlos Villaseca Roldán.

Sustiene la misma tesis.

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

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

Amparo directo 4647/77. Antonio Cabral Villegas. 26 de junio de 1978. 5 votos. Ponente: Alfonso López. Apuricio. Secretario: Carlos Villaseca Roldán.

Comentario: En este caso la prima debe pagarse como retiro voluntario al trabajador que tenga por lo menos 15 años de servicios prestados, y demandando por despido injustificado, luego entonces el patrón deberá demostrar la renuncia del trabajador por abandono.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DEMANDA POR DESPIDO DEMOSTRÁNDOSE RETIRO VOLUNTARIO POR ABANDONO.** Si el trabajador ejercita la acción de pago de prima de antigüedad basada en el hecho de que se le despidió, la circunstancia de que se acredite en el juicio laboral respectivo que la terminación de la relación laboral fue por retiro voluntario por abandonar el propio trabajador, no lo priva del derecho de percibir dicha prestación si se acredita que tiene cuando menos quince años de servicios, ya que el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo establece el pago de prima de antigüedad para los trabajadores que se

separen voluntariamente de su empleo y que esa prestación es independiente de cualquier otra que le corresponda al propio trabajador; esto es, que la acción de pago de prima de antigüedad es independiente de cualquier otra.

Amparo directo 1488/79. Almacenes de Depósito, S.A. 10 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Joaquín Dzib Núñez.

Véase:

Amparo directo 1496/77. Ignacio Cortes Flores. 21 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Comentario: En este caso si el trabajador ejerció, basándose en un despido, reclamando el pago de la prima de antigüedad, siempre y cuando se acredite dicho despido y si no es así, esto no lo priva del derecho de percibir el pago de la prima, siempre y cuando acredite tener por lo menos quince años de servicios prestados.

#### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.**

La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación del trabajo, no es posible, jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud de laudo que se pronuncie, y posteriormente en juicio de garantías interpuso por el patrón demandado, la justicia federal concede la protección para el efecto de que la junta absuelva de la cadena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor esta en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido, por lo que el término de un año que

señala el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

Amparo directo 4393/77. Teodoro González Sánchez. 20 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 6960/73. Jorge Jerez Gusman. 27 de agosto de 1979 - 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Precedente

Amparo directo 6448/76. Víctor Reyes Mata y coagraviados. 14 de abril de 1977. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Comentario En este caso cuando el trabajador demanda la reinstalación y el patrón es absuelto en juicio, en tal caso quedando firme el despido justificado, y por tal motivo el patrón queda obligado a pagar la prima de antigüedad de acuerdo a lo que corresponda conforme a la ley a el trabajador.

Así mismo es lícito concluir que la prima de antigüedad no debe pagarse cuando deja de existir la relación laboral por causas distintas a la renuncia, a la rescisión y a la muerte, a no ser que, en el caso específico de terminación de la relación de trabajo la ley ordene lo contrario.

Se considera a la renuncia como una manifestación unilateral de la voluntad; el mutuo consentimiento, implica un acuerdo de voluntades, y en la actualidad es difícil que se pague la prima de antigüedad, cuando la terminación de la relación de trabajo sea por mutuo consentimiento.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CALCULO DE LA.** Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un

riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conforme con lo dispuesto por el artículo 162, sin, que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º transitorio, fracción V, del mencionado ordenamiento.

Amparo directo 6261/79 Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso Lopez Aparicio.

Seminario Judicial de la Federación Séptima Época. Volúmenes 133-138. Quinta parte. Enero - junio Cuarta Sala. Pág. 47.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR POR INVALIDEZ NO PUEDE ESTIMARSE COMO SEPARACIÓN VOLUNTARIA PARA EL PAGO DE LA.** El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, determina que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, y que asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Como puede verse, el término de quince años de servicio, sólo se exige a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, pero no a los que "se separen por causa justificada". Si en el caso, el trabajador se separó de su empleo, en virtud de que fue pensionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debido a la invalidez que sufría, esto no puede estimarse como una separación voluntaria, porque el retiro no depende de la voluntad del trabajador sino de su imposibilidad para laborar y entonces, solo puede estimarse que la separación fue por causa justificada, consistiendo dicha causa precisamente en la invalidez decretada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por tanto, no era necesario que el trabajador tuviera quince años de servicio para tener derecho a la prima de antigüedad.

Amparo directo 3669/97. David Cervantes García. 24 de mayo de 1979.

Unanimidad de 4 votos. Fuente: Enrique Arizpe Narro, Secretario Gerardo Abud Mendoza  
Informe 1979. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, No. 9, Pág. 309

**PRIMA DE ANTIGUEDAD, PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO LA SEPARACION DEL TRABAJADOR SEA EN APLICACION DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** La prima de antigüedad es un derecho que otorga a los trabajadores el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y se genera por el trato sucesivo de dicha relación, de tal manera que, al originarse la terminación o rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualiza la obligación del patrón a cubrir esa prestación. En consecuencia, si la culminación de una relación de trabajo es por causa justificada por parte del patrón, al haber efectuado un despido en cumplimiento a la petición del sindicato respectivo, y acorde al contrato colectivo que contiene estipulada la cláusula de exclusión, ello libera al patrón de la acción principal ejercitada por el trabajador (indemnización o reinstalación), pero de ninguna manera sucede igual respecto al pago de prestaciones que se genera con motivo de la relación de trabajo tales como salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, pues respecto a estas prestaciones, la obligación del patrón, es autónoma, al no sustentarse en la causal rescisoria, sino en el hecho mismo de haber existido la relación de trabajo y en el trato sucesivo de la misma sin que obste a lo anterior la circunstancia de que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no contenga disposición expresa en este sentido, habida cuenta quedado el espíritu de la norma e intención del Legislador, para otorgar el derecho a la prima de antigüedad, resulta innecesario que exprese todas y cada una de las hipótesis con que culminan las relaciones laborales, pues lo cierto es que, con disposición expresa o sin ella, el derecho del trabajador a recibir el pago por concepto de prima de antigüedad generó, actualizó y se hizo exigible, en todo caso en que se haya dado una relación laboral y por ende ésta culmine por terminación o rescisión, tan sólo restringida a los términos y condiciones que establece la ley. En estas condiciones, para el efecto del pago de la prima de antigüedad, debe estimarse que el despido de un trabajador, efectuado por un patrón en cumplimiento de una petición sindical basada en

la cláusula de exclusión que contiene el contrato colectivo respectivo se equiparara a un despido justificado y procede en consecuencia el pago de la prima de antigüedad a cargo del patrón y no del sindicato, dado que la relación laboral se dio con el patrón y no con el sindicato. Por lo cual se concluye que al hacer la condena respectiva de tal prestación la responsable no viola en perjuicio de la demanda sus garantías individuales y por lo mismo debe negarse el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados.

Amparo directo 413/78. Industria Automotriz de Cuernavaca, S.A. de C.V. 13 de noviembre de 1977. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicandro Martínez López.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACIÓN SON ACCIONES CONTRARIAS.-** "Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las prestaciones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se concluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de la correlativa, y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe substituir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exija el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que éste último presupone la extinción de la relación laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162 fracción III último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, o sea que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabar en virtud de reinstalación, no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación".

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

Precedente:

Amparo directo 4266/75. Teódulo Gonzalez Sanchez. 15 de marzo de 1976.

5 votos. Forerite Ramón Cañedo Aldrete. Secretario. Alberto Alfaro Victoria.

Para concluir un poco, es conveniente señalar el criterio que sucesivamente ha sustentado la Corte, acerca del pago de la Prima de Antigüedad, en el caso en que no prueba su acción, el trabajador que demanda la rescisión de su contrato de trabajo por causa imputable al patrón.

En el año de 1975, determinó la Suprema Corte, que en tal supuesto debía pagarse la prestación antes mencionada, y el criterio quedó sustentado en los siguientes términos:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO PROCEDE EL PAGO DE.** Si el trabajador reclama el pago de Prima de Antigüedad, apoyándose en que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta del reconocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación, ya que no se surte la hipótesis prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Amparo directo 2710. Textiles del País, S.A. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Seminario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 74, Quinta parte. Febrero 1975. Cuarta Sala, Pág. 33.

Posteriormente, la Corte, orientó su criterio en sentido opuesto, mismo que autoriza a pensar, que el más alto Tribunal, se va acercando a la idea de que la prima de antigüedad debe pagarse siempre, independientemente de la causa de la ruptura de la relación de trabajo.

**ANTIGÜEDAD Y HORARIO. LOS CAUSANTES MENORES EXENTOS POR LAS LEYES FISCALES, NO QUEDAN EXONERADOS DE LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EXISTE CONTROVERSIA SOBRE.** Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, en términos del artículo 5º del

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

propio ordenamiento legal, por lo que al establecerse en los artículos 784 y 804 de la citada Ley Laboral, por su orden: a) Que el patrón tiene obligación de probar su dicho cuando exista controversia - entre otros aspectos - con relación a la antigüedad y jornada de trabajo y, b) Que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que se refieran al pago de vacaciones, aguinaldo y las primas a que alude la propia Ley, la posible exención que se establezca en las Leyes Fiscales o tributarias para que la demanda tenga control de ingresos y egresos, no la exonera de la obligación que impone la Ley Federal del Trabajo a quienes utilizan el servicio salariado.

Amparo directo 635/88. Consuelo Ruvalcaba Bernal Viuda de Santa Colomba. 17 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Rene Diaz Narez.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y COMPENSACIÓN POR RETIRO. CASO EN QUE SON PRESTACIONES DIFERENTES.**

Del examen de los artículos 162 de la Ley Federal del Trabajo y 278 y 279 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Minera de Cananea, sociedad anónima y el sindicato de dicha empresa, vigente en el año de mil novecientos ochenta y tres, este Tribunal advierte que tales preceptos establecen prestaciones diferentes, por ser distintas las causas motivadoras que las generan, ya que, por una parte, la prima de antigüedad de que habla el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, toma en cuenta la antigüedad del trabajador en su empleo, con exclusión del lugar en donde lo haya desempeñado; en tanto, la prestación contractual denomina "compensación por retiro" a que se refiere el Contrato Colectivo, establece como condición para su pago, la existencia de situaciones acordes a la naturaleza especial del trabajo desempeñado en las minas (dentro o fuera de ellas), además del tiempo transcurrido.

Amparo directo 602/85. Ismael Valencia y coagraviados. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: Victor Hugo Mendoza Sánchez.

**SEPARACIÓN DEL TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN. PROCEDENCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR**

**ANTIGÜEDAD.** El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador al dar por terminada la relación laboral, por causa imputable al patron, tendra derecho a ser indemnizado en terminos del diverso articulo 50 de la mencionada ley, disposicion esta que a su vez preve, en la fraccion II, el pago de una indemnización por antigüedad consistente en veinte dia de salario por cada año de servicio prestados. Asi es precisamente en el supuesto en que el trabajador rescinde la relación laboral cuando encuentra procedencia el pago de la indemnización por antigüedad, pues resulta obvio que tanto el derecho de antigüedad como sus beneficios propios concluyen debido a la conducta arbitraria del patron.

Amparo directo 147/89 José Santos Canual Canal 12 de julio de 1989.  
Unanimidad de votos. Ponente Renato Sales Gasque. Secretano Santiago Méndez Valencia.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, MONTO DE LA, ACTIVIDAD NO COMPRENDIDA EN SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES.** El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los salarios mínimos profesionales regiran para todos los trabajadores de la rama de actividad profesional economica, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinan de una o varias áreas geograficas de aplicación. Por su parte el artículo 94 establece que los salarios mínimos se fijarán por la Comisión Nacional respectiva. De aqui se sigue que si la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no considero dentro de las profesiones para una profesión determinada, las prestaciones a que tiene derecho el trabajador tomando como base el salario mínimo, sólo podrá referirse al general, pues el no estar fijado el profesional no es posible encontrar apoyo en algo existente. Ahora bien, el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo establece que para el pago de la indemnización por riesgo profesional (Y para el de la prima de antigüedad, por remisión expresa que a tal precepto hace el artículo 162, fracción II, del mismo cuerpo de leyes) el salario tope ó máximo es el doble del mínimo; o sea, que el pago de tales prestaciones no puede exceder del doble de éste. Como la ley habla siempre de salario mínimo, sin expresar si éste es el general o el profesional, debe entenderse que se refiere a ambas

categorías, de forma tal, que si un trabajador acredita estar desempeñando un trabajo contemplado en la relación de actividades objeto de salario mínimo, sin expresar si éste es el general o el profesional, debe entenderse que se refiere a ambas categorías, de forma tal que si un trabajador acredita estar desempeñando un trabajo contemplado en la relación de actividades objeto de salario mínimo profesional, es el doble de éste salario mínimo el aplicable, pero si la actividad no está comprendida dentro de tal relación ni dentro de los salarios mínimos profesionales, debe estarse al salario mínimo general, a menos que por pacto de antigüedad se pague conforme al salario ordinario que percibe el trabajador, ya que tal pacto sería válido por presentar en beneficio para este en exceso del contemplado por la ley. Pero el mero hecho de que el trabajador perciba un salario superior al mínimo, no implica una renuncia del patrón al tope máximo señalado por el artículo 486 ya citado, pues no hay precepto legal ni fundamento jurídico alguno que apoye tal pretensión.

Amparo directo 308/88. Virginia Amalia Alvarez Manilla Larrauri 26 de abril de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: Alejandro Roldan Velázquez. Secretario: Mario Guerrero García.

#### **4) LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO DERECHO NO RENUNCIABLE DE LOS TRABAJADORES.**

Existe un problema muy común en la celebración de convenios y transacciones, ya que muchas veces, llevan implícita la renuncia total o parcial de los derechos de los trabajadores y por tal motivo, surgió la interpretación de la fracción XXVII, del artículo 123 de la Constitución. Este precepto dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contribuyentes, aunque se expresen en el contrato: a)...; b)...; c)...; d)...; e)...; f)...; g)...; {los que constituyen renuncia, hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra}.

..h) Todas las demas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, contiene dos preceptos acerca de este tema: El artículo 15, previene que "en ningún caso serán renunciabiles las disposiciones de la ley que favorezcan a los trabajadores". El artículo 22, fracción IV, expresa "Serán condiciones nulas y no obligan a los contrastantes aunque se expresen en el contrato... las que constituyan renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta ley "

Debido a las disposiciones citadas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, derivó la doctrina de que, la renuncia de los trabajadores obreros, ya se refiera a las disposiciones mismas de la ley o a los derechos concretos nacidos como resultado de las prestaciones de los servicios, era nula.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, en el año de 1931 y hasta el año de 1935, sostuvo invariablemente, que la renuncia a los derechos de los trabajadores, total o parcial, ya se hiciera esa renuncia al momento de formarse la relación de trabajo o en un convenio posterior, y aún si éste se celebrara ante los tribunales de trabajo (Junta de Conciliación y Arbitraje) era nula, por lo que el trabajador podía invocar esa nulidad; Germán Hernández, celebró un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aceptó una determinada cantidad como pago total de la indemnización que podía corresponderle por un accidente de trabajo; posteriormente, demandó la nulidad del convenio aduciendo que dicho convenio contenía una renuncia de derechos.

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria del 9 de abril de 1935, Toca 4705/34/3ª., le concedió la protección federal.

Así pues, como quiera que sea, el artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII, inciso g) y h) ordena que serán nulas las condiciones que constituyan renunciaciones de parte de los trabajadores a las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, renuncia voluntaria, etc., o renuncia de derechos consagrados a su favor por las leyes.

Las transacciones y los convenios, están expresamente autorizados por la ley, siempre y cuando se celebren o ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal. Dispone el artículo 98 de la Ley, que todo acto de compensación, liquidación, ó convenio celebrado entre el trabajador y el patron para que tenga validez, deberá otorgarse ante las autoridades del trabajo correspondientes.

También, es importante mencionar la celebración de convenios ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el caso de un trabajador que tiene quince años de servicio o más, al celebrar el convenio ante esta Institución del Trabajo, deberá de estipularse dentro del contrato o convenio, una cláusula donde se señala la cantidad exacta, por el importe del pago de la Prima de Antigüedad. Muchas veces éstos convenios son ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde para seguridad de ambas partes y para evitar cualquier problema.

Pues bien, ahora me enfocaré principalmente al derecho de la **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**, que en tal caso, es un derecho no - renunciabile.

En la ley de 1931, la prima de antigüedad, parcialmente ya se le reconocía, sirviendo de base para el computo de vacaciones, indemnizaciones por reajustes y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal, al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, (Artículos 82, 126, 601,602). Después se fundó la estabilidad en el empleo a través de los contratos colectivos de trabajo y así

es como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador se vio impulsado a transportar a la ley

Ahora, los derechos derivados de la antigüedad, son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. La antigüedad va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución laboral definitiva.

A medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción, salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

#### **DERECHOS LEGALES DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD DE ACUERDO A LA LEY LOS PODEMOS CLASIFICAR DE LA SIGUIENTE MANERA:**

- a)* Estabilidad en el empleo, salvo de casos de excepción, (art 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXII y los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo).
- b)* Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable a el patrón (artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo).
- c)* Vacaciones (artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo).
- d)* Constancia de servicios (artículos 132-VII y VIII y 158) de la Ley Federal del Trabajo.
- e)* Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículo 159) Ley Federal del Trabajo.
- f)* Inmunidad después de 20 años de antigüedad, por faltas leves (artículo 161) Ley Federal del Trabajo.
- g)* Prima de Antigüedad (artículo 54, 162, 436, 439 de la Ley Federal del Trabajo).
- h)* Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje (artículo 947, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

**Observaciones a cada uno de estos derechos por separado.**

- a) **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La antigüedad, genera el derecho a permanecer en el empleo, salvo en los casos previstos en el artículo 49. En estos casos, la indemnización debe de tener en cuenta la antigüedad.
- b) **RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRON.** La indemnización, debe contener el importe de tres mese de salario y doce días de salario por cada año de servicio.
- c) **VACACIONES.** El número de días de vacaciones, dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, más prolongadas.
- d) **CONSTANCIA DE SERVICIOS.** Los patrones, están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido y en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte en el artículo 158 se establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales y por obra determinada a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad.

Es conveniente que en cada empresa se formen comisiones mixtas de escalafón, para que establezcan las condiciones de ascenso en cada empresa o establecimiento.

- e) **PREFERENCIA PARA LOS ASCENSOS.** Los ascensos son regulados por la ley en función a dos situaciones: vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración.

En el artículo 160 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que "Cuando se trata de vacantes menores de treinta días, se

estará a los dispuesto en el artículo 159, párrafo primero, esto es, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficina. A este sistema se le suele llamar por los patrones "de escalafón ciego".

En el caso de vacantes definitivas provisionales por más de treinta días, la ley ordena aplicar, igualmente el escalafón ciego, esto es conceder la vacante al trabajador más antiguo de la especialidad

Por el contrario la solución se suaviza y se pone en juego también la capacidad si ha existido alguna forma de capacitación, el procedimiento será el siguiente:

1. Será llamado en primer lugar el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior en que ocurre la vacante, le corresponderá el ascenso si demuestra ser el apto.
  2. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y; de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.
  3. Si se tratan puestos de nueva creación, el patrón tendrá toda la libertad del mundo de escoger a los trabajadores que habrán de desempeñar dicha labor.
  4. La manera de acreditar la aptitud y la forma de otorgarse los ascensos, se hará conforme a lo establecido por la ley, en relación a la capacitación y adiestramiento.
- La ley, no indica que se pueda elegir el más capaz de los candidatos, sino también permite que se deseche al más antiguo que no sea capaz.

**7) INMUNIDAD.** En el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causa señaladas en el artículo 47 de la Ley

Federal del Trabajo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuacion, pero se le impondra al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad".

"La repetición de la falta ó la comisión de otra u otras, que constituyen una causa de rescision, deja sin efecto la disposicion anterior".

**g)** **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Aparentemente, la prima de antigüedad esta regulada por el articulo 162, de la Ley Federal del Trabajo, en realidad también es mencionado por el articulo 54 de la ley laboral y el articulo 436, de la misma ley, impone su pago en ciertos casos de terminacion colectiva de las relaciones de trabajo, esto es, la previstas en el articulo 434 de la ley de la materia, con excepcion de la marcada en la fraccion IV.

**g-1) SUJETOS CON DERECHO A LA PRIMA.** De acuerdo al articulo 162, de la Ley Federal del Trabajo, solo tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores de planta.

Por una parte, no creo que sea congruente el espiritu proteccionista que, se dice, tiene la ley hacia los trabajadores transitorios o temporales, y que, sin embargo, laboran por tiempo considerable, el excluirlos de un beneficio que por los supuestos en que se apoya al menos en el caso de renuncia, exige una prolongada relacion laboral.

En mi opinión, bien merece un trabajador eventual o temporal, con mas de quince años de antigüedad, la prima correspondiente, así como el de planta.

La Corte, ha establecido jurisprudencia, a este propósito, de la siguiente manera:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.** Es requisito de la acción de pago de la prima de antigüedad, que el trabajador sea de

planta; por lo que, si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no, se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Informe de la Corte, 1984, Cuarta Sala. Pág. 19. Esta jurisprudencia se formó con ejecutorias de los años 1976 a 1984.

**g-2) IMPORTE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** La ley marca doce días por año, estableciendo un tope equivalente al doble del salario mínimo, de la zona económica que corresponda al lugar de prestación del trabajo, artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la Corte ha establecido jurisprudencia en el sentido de que debe pagarse la prima de antigüedad conforme al salario mínimo profesional.

En las "Tesis de ejecutorias 1917-1985, Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala", aparece la siguiente jurisprudencia:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO.** El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones, por concepto de indemnizaciones por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, ni circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional. Esta jurisprudencia fue fijada entre los años 1977 y 1978. (Apéndice. Pág. 178 - 179).

Es importante señalar que la Corte, en términos correctos ha

establecido también jurisprudencia en el sentido de que la prima de antigüedad debe de pagarse de manera proporcional al tiempo trabajado, y lo establece de la siguiente manera:

"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 salario por cada año de servicio prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso".

Amparo directo dictado entre los años 1974-1980. Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, Pág. 141.

**g) CASOS EN QUE NACE LA OBLIGACION DE PAGAR.** De acuerdo con lo dispuesto en la fracción III, del artículo 162 y en los artículos 54 y 436, la prima debe cubrirse en los siguientes casos:

- ✦ Trabajadores que se separen voluntariamente, siempre que hayan cumplido quince años de servicio. ( art. 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo )
- ✦ Los trabajadores que se separen por causa justificada (rescisión imputable al patrón) y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación del despido (artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo).
- ✦ A los que sufran incapacidad física o mental o alguna causa que haga imposible la prestación del trabajo. (Artículo 53, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).
- ✦ A los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o por incapacidad ó muerte del patrón, que produzcan la terminación de la relación laboral. (Artículo 434 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

- ♣ A los trabajadores cuyos contratos terminen por incosteabilidad notoria (Artículo 434 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).
- ♣ En los casos de terminación de los contratos por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. (Artículo 434 fracción III de la Ley Federal del Trabajo).
- ♣ En los casos de terminación de las relaciones laborales por concurso o quiebra legalmente declarada. (Artículo 343 fracción V de la Ley Federal del Trabajo).
- ♣ En caso de muerte del trabajador (Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo)

**n) LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Algunos juristas consideran a la prima de antigüedad como una prestación indemnizatoria, rechazan la idea de que tengan también derecho a ello los trabajadores que son despedidos con causa justificada.

El maestro Baltasar Cavazos, señala que "cuando el Sector Empresarial se percató de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separan de su empleo con justificación o injustificación, sobre todo cuando se trata de un despido justificado o por la comisión de un delito" (El derecho del Trabajo en la Teoría, Pág. 334).<sup>26</sup>

**i) LA ACUMULACION DEL PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR RETIRO VOLUNTARIO.** Con el objeto de evitar a las empresas el problema financiero, que supondría el pago conjunto de primas de antigüedad, por retiro voluntario, se estará a lo dispuesto en el artículo 162 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

**j) LA ANTIGÜEDAD EN LA RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO.** En el artículo quince, de la Ley relativa al procedimiento de ejecución el artículo 947, autoriza a los patrones para no

<sup>26</sup> DE BUEN LINDO, O. C. P. A. 2000

someterse al arbitraje o para negarse a aceptar los laudos pronunciados. Esto es, que o bien no pueden no ir al juicio el patrón o por el contrario, hacerlo, pero no aceptar el laudo.

La insumisión al arbitraje o la no aceptación del laudo, implica de todas maneras, una responsabilidad, y ésta consiste en el pago de tres meses de salarios y las prestaciones por antigüedad, con fundamento y con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

#### CONCLUSIONES A ESTE PUNTO:

Posiblemente muchos patrones, aprovechándose de la ignorancia ó la extrema necesidad del trabajador, logran que a través de una renuncia, o de algún documento elaborado unilateralmente por el patron, renuncie a sus derechos como trabajadores.

En el caso de la Prima de Antigüedad, como ya lo explique, es un derecho que legalmente no es renunciable por el obrero, y para el caso de que tramposamente sea renunciable dicha prestación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción XXVII, inciso g); da la pauta para poder reclamar jurídicamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Entonces, puedo concluir concretamente, que la ley protege a todo trabajador, en relación a poder hacer valer su derecho a reclamar el pago de todas y cada una de las prestaciones, a quo tuvo derecho durante el tiempo que duró la relación laboral, y muy en especial, al pago de la Prima de Antigüedad, ya sea por despido justificado ó injustificado, por una antigüedad mayor de quince años, o por una renuncia voluntaria ó involuntaria, según sea el caso.

## 5) LA NEGOCIACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR.

En este punto, básicamente me enfocaré a los que sucede dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de una manera práctica y, sin llegar a un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la competencia correcta para los asuntos que esta dependencia maneja.

Pues bien, desde el momento en que el trabajador solicita asesoría en relación a un problema laboral, que se le ha presentado, el abogado conciliador, interroga a dicho trabajador, con el fin de averiguar los motivos que hubo para llegar a ese problema planteado, o bien investigar si le fueron cubiertas todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, y para el caso de no ser así, girar un citatorio a la persona moral o persona física para quien el actor prestó sus servicios.

Una vez que el actor y el patrón, comparecen ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, asesorados por el abogado conciliador que les fue asignado por la misma institución, y quien es una persona parcial, que no tiene ningún interés en dar la preferencia a alguna de las partes (actor ó patrón), su única obligación es dar asesoría a las partes, observando lo que marca la ley y hacerles ver los problemas que se pueden ocasionar o evitar para el caso de dar solución o no al problema que se vierte entre las partes.

Hablando concretamente, acerca de cómo se da la negociación de la Prima de Antigüedad, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se puede decir, que en la mayoría de los casos que se presentan, con el fin de pagar la Prima de Antigüedad, los abogados del patrón o el mismo patrón personalmente, prefieren hacer el pago de dicha prestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y para el caso de que sea pagada, dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, éste convenio será ratificado ante la Junta que corresponda.

En la mayor parte de los asuntos, que se presentan ante la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al momento de hablar con ambas partes e invitarlas a llegar a un arreglo amistoso, lo primero que se niegan a pagar es precisamente la Prima de Antigüedad tengan o no los quince años de servicio, como lo marca el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, argumentando el patrón o sus apoderados, que el actor aún no ha ganado el juicio correspondiente y por lo tanto no es posible que se le sea cubierta dicha prestación.

En algunos casos muy raros, en donde se llega a pagar la Prima de Antigüedad a trabajadores que tienen 15 o más años de servicios, al momento de hacer el convenio, se anexa una cláusula, especificando los años de prestación de servicios y la cantidad computada, conforme a derecho, que deberá recibir dicho actor.

Concluyendo este punto:

Puedo decir, que es muy difícil que a un trabajador, le sea liquidado el pago de su prima de antigüedad, sea cual sea el tiempo que prestó sus servicios, sin un previo juicio ganado, y por esta razón, los apoderados de los patrones, muchas veces optan por decirnos que no hay arreglo y que procedamos a elaborar la demanda correspondiente, la cual será presentada en oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje de su competencia; una vez que se lleve a cabo el juicio, durante su procedimiento, pueden llegar a un convenio o esperarse hasta la expedición del Laudo, que sería la resolución.

## **6) ¿ES NEGOCIABLE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA ETAPA CONCILIACIÓN EN LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO ?**

Como ya lo explique en el punto anterior, es muy difícil que en la etapa de conciliación dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se llegue a un convenio, en donde se les otorgue a los trabajadores el pago de sus prestaciones conforme a derecho les corresponda, y muy en

especial en lo que se refiere a la Prima de Antigüedad, pero la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, también es muy clara en especificarnos bajo que condiciones y circunstancias debe pagarse dicha prestación.

Por este motivo, los empresarios se niegan a pagar, y es aun más grave el asunto, se niegan a negociar la Prima de Antigüedad, cosa que en lo personal no estoy de acuerdo, por eso fue el tema de mi tesis; entonces, yo creo que lo correcto es que, todo trabajador tiene el derecho a que le sea cubierto el pago de Prima de Antigüedad, sea cual sea el tiempo que laboró para la empresa ó patrón, siempre y cuando pueda comprobar su antigüedad con documentos idóneos para que sea creíble

Y hablando concretamente sobre este punto, es menester indicar, que definitivamente no es negociable la Prima de Antigüedad, en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en términos generales puedo asegurar que el 90% de los trabajadores tienen que entablar un juicio ante los Tribunales Laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para poder reclamar todas las prestaciones a que tienen derecho y que por supuesto no son renunciables tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, etc.

Así mismo, en la etapa conciliatoria, como parte de un procedimiento laboral, tampoco es fácil negociar la prima de antigüedad, lo único que ofrecen a los actores es un mes y medio de salario (45 días), más sus partes proporcionales de sus prestaciones (vacaciones, prima vacacional, y aguinaldo); pero para nada se habla de la Prima de Antigüedad, salvo en casos muy especiales y porque ya se está dentro de un procedimiento laboral en donde tanto el patrón ó la empresa, así como el actor tienen las mismas posibilidades de ganar o perder dicho juicio.

Sin embargo, en lo personal, opino que se les debe cubrir a todo trabajador, independientemente del tiempo trabajado, todas y cada una de sus prestaciones, como las antes mencionadas, así como la prima de antigüedad y únicamente negociar el pago de los tres meses de

indemnización; pero insisto, la Prima de Antigüedad no debe ser motivo de negociación ni de discusión, simplemente porque es un derecho no renunciable ya que, el trabajador obtuvo un desgaste físico a beneficio de la empresa ó patrón, y creo que es justo que ese desgaste le sea remunerado, siempre y cuando, se pueda comprobar con documentos idóneos que marca la ley para su credibilidad en cuanto al tiempo que duró la relación obrero - patronal

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El Derecho Mexicano del Trabajo, nació en la primera revolución social del siglo XX, y encontró en la Constitución de 1917 su más brillante cristalización histórica, y así es como el 18 de agosto de 1931 fue aprobada y promulgada la Ley Federal del Trabajo y el 1º de mayo de 1970 a iniciativa presidencial del Lic. Gustavo Díaz Ordáz se promulga la Ley Federal del Trabajo Vigente.

**SEGUNDA.** En cuanto a los principios tanto de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, como el otorgamiento de derechos mínimos que la propia ley laboral ofrece a los trabajadores, puedo decir que en la práctica, el patron busca la manera de evitar el pago de sus prestaciones violando la ley, ya que ésta protege al trabajador y sus derechos.

**TERCERA.** Los Sujetos del Derecho del Trabajo, lo conforman el patron trabajador, empresa o establecimiento, dándose la relación obrero patronal.

**CUARTA.** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución que tiene por objeto solucionar problemas obrero - patronales de una manera amigable.

**QUINTA.** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo asesora a todo trabajador que solicita información acerca de sus derechos como tal, de una forma gratuita, proporcionándole un Procurador Auxiliar para una pronta solución.

**SEXTA.** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, designa un Procurador Auxiliar del área contenciosa a todo trabajador que no fue posible dar una solución pronta a sus problemas laborales, procediendo a la elaboración de la demanda y presentándola ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

**SÉPTIMA.** Pues bien dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en la práctica cotidiana que se vive día con día, la mayor parte de los patronos se niegan a pagar cualquier prestación a favor del trabajador, es más no quiere negociar dicha prestación.

**OCTAVA.** La Prima de Antigüedad, es un derecho que a mi juicio es irrenunciable y que está regulada principalmente por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

**NOVENA.** La negativa de pagar la Prima de Antigüedad, es un problema grave, que se presenta día con día en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que, todo patrono trata de evitar dicho pago aun teniendo los 15 años de servicio comprobados por el trabajador; agravándose dicho problema para los que tienen menos de quince años y que fueron despedidos

**DÉCIMA.** Los legisladores deberían tomar más en cuenta la prestación de la Prima de Antigüedad para que independientemente de ser una renuncia ó ser un despido justificado ó injustificado, le sea cubierto al trabajador el pago de su Prima de Antigüedad por el tiempo que duró la relación laboral, siempre y cuando el trabajador presente documentos idóneos para acreditar dicha antigüedad.

## BILIOGRAFIA.

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL.  
Curso de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Ariel,  
Barcelona, 1975.
- 2.- ARRIAGA FLORES, ARTURO.  
Lineamientos de Legislación Laboral Textos de Derecho de  
E.N.E.P. Aragon No. 4. 1990.
- 3.- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO  
Derecho Individual del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Harta,  
México, 1985.
- 4.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.  
Instantáneas Laborales. Segunda Edición. Editorial Trillas,  
Mexico 1988
- 5.- COUTO, RICARDO.  
Tratado Teórico - Práctico de la Superación en el Amparo.  
Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México, 1983.
- 6.- CLIMENT BELTRAN, JUAN B.  
Formulario de Derecho del Trabajo. Décima Primera  
Edición. Editorial Esfinge, México, 1990.
- 7.- DAVALOS MORALES, JOSE FRANCISCO.  
Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa,  
México, 1990.
- 8.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.  
Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa,  
México, 1990.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1993.

- 10.- DE PINA VARA, RAFAEL.  
Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial. Porrúa. México, 1952.
- 11 - KROTOSCH IN.  
Manual del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial de Palma, Buenos Aires, 1989.
- 12.- MUÑOZ RAMON ROBERTO.  
Derecho del Trabajo Tomo I Primera Edición. Editorial Porrúa, Mexico, 1976.
- 13.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.  
La Prima de Antigüedad. Octava Edición. Editorial Pac. México, 1939.
- 14.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO.  
Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Cárdenas, México, 1986.
- 15.- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO.  
Instituciones del Derecho del Trabajo. Instituto de Investigación Jurídica, U.N.A.M.
- 16.- SANTOS AZUELA, HECTOR.  
Elementos del Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 17.- SALINAS SUÁREZ DEL REAL, MARIO.  
Formulario Tematizado del Derecho del Trabajo. Cuarta

Edición. Editorial Trillas México, 1990.

- 18.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.  
Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa México 1973.
- 19.- TRUEBA URBINA, ALBERTO  
Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, México 1977
- 20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.  
La Nueva Legislación de Seguridad Social en México. Segunda Edición. Editorial Porrúa, México 1977.

#### LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
3. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO , DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.
4. MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL.