



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A LOS TRABAJADORES DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

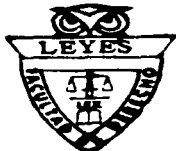
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: RUTH IVETT SANTIAGO PEREZ

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1967





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**A mis padres:  
Lic. David Santiago García y  
Martha Pérez de Santiago.  
Por su tenaz ejemplo y esmerada enseñanza.**

**A mis hermanos:  
Carlos y David Santiago Pérez.  
Por sus estímulos y colaboración.**

**A mi sobrina:  
Karla Fernanda.  
Con todo mi cariño.**

**A mi maestra:  
Lic. Martha Rodríguez Ortíz.  
Con mi eterna gratitud.**

## INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

### CAPITULO 1

#### CONCEPTOS BASICOS Y DEFINICIONES

1.1 Derecho del trabajo.....	3
1.2 Derecho del trabajo burocrático.....	7
1.3 Relación de trabajo.....	8
1.4 Sujetos del derecho del trabajo.....	11
1.4.1 Patrón.....	12
1.4.2 Trabajador burocrático.....	13
1.4.2.1 Trabajador de base.....	16
1.4.2.2 Trabajador de confianza.....	17
1.5 Condiciones de trabajo.....	19
1.6 Prima de antigüedad.....	22
1.7 Quinquenio.....	25
1.8 Indemnización.....	26
1.9 Nombramiento.....	28

### CAPITULO 2

#### ANTECEDENTES

2.1 Leyes de los estados antes de 1917.....	32
2.2 Constitución.....	36

2.3 Leyes federales del trabajo y contratos colectivos.....	41
2.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	43
2.3.2 Contratos colectivos de trabajo.....	45
2.3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	46
2.4 Creación del apartado "B" de 1960.....	50

### CAPITULO 3

#### NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

3.1 Como forma de remedio indemnizatorio.....	56
3.2 Como salario retenido o diferido.....	59
3.3 Como una forma de previsión y como fondo de ahorro.....	61
3.4 Como premio a la fidelidad del trabajador.....	62
3.5 Como especie de retribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador.....	65
3.6 Como beneficio que obtiene el trabajador en la medida de la prestación cronológica de sus servicios.....	69

### CAPITULO 4

#### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A LOS TRABAJADORES DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1 Distinción entre los trabajadores del apartado "A" y los del apartado "B".....	75
4.2 La supletoriedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	79
4.3 La costumbre, la analogía, los principios generales del derecho y la equidad.....	83

4.3.1 La costumbre.....	83
4.3.2 La analogía.....	84
4.3.3 Los principios generales del derecho.....	86
4.3.3.1 El equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y patrones.....	88
4.3.3.2 La justicia social.....	89
4.3.4 La equidad.....	91
4.4 La negación de la prima de antigüedad a los trabajadores del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.....	92
4.4.1 Causas económicas.....	92
4.4.2 Causas políticas.....	94
4.4.3 Causas sociales.....	94
4.5 La inclusión de la prima de antigüedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	95
4.6 La prima de antigüedad ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	97
4.7 La necesidad de reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	98
CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFIA.....	103

## INTRODUCCION

Hemos elegido como tema de la presente tesis la "PRIMA DE ANTIGUEDAD", por considerar que su inclusión, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es de suma importancia para los empleados públicos, así como porque han sido pocos los estudiosos del derecho que se han ocupado en el planteamiento y desarrollo de esta cuestión.

Con mucha frecuencia vemos cómo los trabajadores burócratas que demandan la prima de antigüedad, se ven frustrados en sus pretensiones, cuando les es negado el pago de dicha prestación, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en turno, que le toca dirimir el juicio laboral. Es otra causa o motivo que nos animó a tratar este tema, como trabajo de tesis.

Asimismo, es nuestro deseo contribuir en algo, para que un día no lejano, este tema, que ahora no es más que solo una idea, se haga realidad con el pago efectivo de la prima de antigüedad, a los trabajadores burócratas, que hasta ahora injustamente han sido marginados de los beneficios de esta prestación.

Pensamos que, dado nuestro carácter extrovertido, no estaríamos conformes consigo mismo sino intentamos, por lo menos, el planteamiento



de este tema sobre "La Prima de Antigüedad"; sobre todo, sabiendo de la marginación en que se encuentran los burócratas, al ser privados de dicha prestación.

Todas estas inquietudes, de alguna manera, han influido en nuestro ánimo para tratar el tema de "La Prima de Antigüedad"; además, pugnamos por la desaparición de los apartados "A" y "B", del artículo 123, Constitucional, porque no debemos olvidar que tanto trabajador es uno como el otro; y cuando esto se haya hecho una realidad, con toda satisfacción diremos: VALIO LA PENA EL TRABAJO DE ESTA TESIS.

Para ilustrar nuestro trabajo, resumiremos, en pocas palabras, el contenido de cada capítulo, como sigue:

En el capítulo primero, analizaremos diversas definiciones y conceptos que nos permitirán una mejor comprensión del presente estudio; a continuación, en el capítulo segundo estudiaremos los antecedentes de la legislación en materia de trabajo, de manera breve, que nos permitirá asimismo conocer en que ley se reglamentó y se consignó, por primera vez, la prima de antigüedad. En el capítulo tercero trataremos de explicar, conforme a diferentes teorías, la naturaleza jurídica de dicha prestación y, por último, en el cuarto capítulo, hablaremos de las causas por las cuales se les ha negado la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio del Estado y cuales pudieran ser las posibles soluciones.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS BASICOS Y DEFINICIONES

Para la elaboración del tema de tesis que desarrollaremos es necesaria la definición de algunos conceptos, que nos servirán para una mejor comprensión del presente estudio.

Uno de los conceptos que consideramos importante es el relativo al del Derecho del Trabajo, el cual explicamos de la siguiente manera.

#### 1.1 Derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es una ciencia social y pública, sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres,

**constituida por principios, normas e instituciones legales, reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y patrones (que buscan el equilibrio, mediante la realización de la justicia social).**

Según la época, el país y su sistema jurídico se le ha denominado **derecho industrial, derecho social, derecho de clase, derecho proletario y derecho del trabajo**, siendo esta última denominación la mas apropiada.

En la doctrina, se considera que el derecho del trabajo es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en los ámbitos de la vida del país. Es tambien un derecho imperativo, es decir, sus normas deben cumplirse porque sino el Estado interviene coactivamente, imponiendo sanciones a sus violaciones, a fin de que sean obedecidas sus disposiciones.

Por otra parte, se le considera como un derecho inconcluso puesto que debe sujetarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando.

Otra característica es la de señalar al trabajador los beneficios mínimos, lo cual significa que éstos pueden ser superados, pero nunca podrán disminuirse, por reglamentos, pactos o convenios.

El alcance que tiene este derecho va más allá de la clase trabajadora porque también regula los derechos y garantías patronales,

organismos jurisdiccionales e incluso protege intereses y derechos de la sociedad en su conjunto. Como derecho autónomo tiene libertad jurisdiccional, legislativa, científica, doctrinal y hasta histórica.

Por lo que respecta a la definición que han hecho algunos autores del derecho del trabajo ha sido de acuerdo a su naturaleza jurídica, otros toman en cuenta el aspecto económico o social.

Coincidimos con algunos de ellos que para hacer una definición de derecho del trabajo, debe atenderse a los fines, la autonomía, los sujetos y el objeto, incluso la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad.

Para el maestro Mario de la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".<sup>1</sup>

Trueba Urbina, lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>2</sup>

Néstor de Buen, dice que "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan

<sup>1</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, décimo segunda edición. Porrúa, México, 1990. p. 85.

<sup>2</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. sexta edición. Porrúa, México, 1981. p. 132.

de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>3</sup>

José Dávalos, considera que el derecho del trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>4</sup>

Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es una relación de normas jurídicas que regulan la actividad laboral entre el patrón, el trabajador y terceros; asimismo establece las prestaciones económico-sociales que le deben ser cubiertas al trabajador por la prestación de sus servicios personales, así como la protección de los medios de producción de bienes o servicios de la parte patronal, privada o del Estado burocrático, estableciendo autoridades capaces de coadyuvar a la estabilidad justa de la producción, financiamiento y del trabajo.

De lo expuesto anteriormente definimos al derecho del trabajo como una normatividad que regula las relaciones entre patrón y trabajadores, obliga al cumplimiento de las prestaciones laborales, protege la producción, el financiamiento y el trabajo y establece las autoridades ejecutoras de la justicia laboral en beneficio de quienes participan en la relación de trabajo.

<sup>3</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. I, octava edición. Porrúa, México, 1991, p. 16.

<sup>4</sup>DAVALOS, José. Derecho del trabajo. T. I, sexta edición, Porrúa, México, 1996, p. 44.

## 1.2 Derecho del trabajo burocrático.

El derecho del trabajo burocrático tiene su fundamento en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional; surge para regular las relaciones laborales que nacen de la prestación de servicios entre los servidores públicos a los que también se les ha denominado burócratas, y el Gobierno Federal, que comprende a los tres poderes de la Unión, así como a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal y diversos organismos descentralizados.

Asimismo, el derecho del trabajo burocrático, es una rama autónoma del derecho mexicano en general, en mérito de que, por principio, se rige por su propia legislación, es estudiado y analizado por su propia doctrina, mediante una ordenación y sistematización, empleando para alcanzar tal objetivo el método adecuado correspondiente.

Como definición del derecho del trabajo burocrático señalamos la de los autores Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana R. que dicen que es "el conjunto de normas de Derecho Público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado".<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Legislación burocrática federal, comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán. Porrúa, México, 1986, p. 20.

De lo expuesto anteriormente, podemos decir que, el derecho burocrático constituye una rama autónoma del derecho público, se integra no solo por lo dispuesto en una sola ley o estatuto, sino con todas las disposiciones, leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, circulares, que establecen, modifican, extinguen, preservan, suspenden o limitan las relaciones entre el Estado y sus servidores, incluyendo al personal militar, ya que la relación entre el Estado y sus servidores puede ser civil o militar.

### 1.3 Relación de trabajo.

La relación de trabajo es, una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática.

Pues bien, la relación de trabajo constituye una institución jurídica, puesto que los diversos preceptos que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, mediante un adecuado equilibrio.

Por lo que corresponde a la Ley Federal del Trabajo, establece que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Mario de la Cueva describe la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contrato colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".<sup>6</sup>

Por su parte, el doctor Miguel Borrell Navarro define la relación de trabajo como "la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado".<sup>7</sup>

Opina el mismo autor, que "la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulado por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad".<sup>8</sup>

<sup>6</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 185.

<sup>7</sup>BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, cuarta edición. Sista. México, 1994, p. 145.

<sup>8</sup>Ibidem, p. 146.



**Estamos de acuerdo en que la relación de trabajo consiste en la relación interpersonal creada entre el patrón y el trabajador, por la prestación de un servicio personal subordinado, remunerado por un salario, durante una jornada de trabajo, ambos supeditados a lo ordenado por la ley y demás normas jurídicas de aplicación laboral.**

**Coincidimos también que la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos, es decir, no importa cuál fué el acto que le dió origen a dicha relación.**

**Por lo que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado, la ley burocrática establece en su artículo segundo que "para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo de las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".**

**Para ser trabajador al servicio del Estado, se requiere, como condición específica, que se le haya expedido nombramiento o que figure en las listas de raya de trabajadores temporales; por tal motivo no puede darse el caso de que se presuma la existencia de una relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio y, por lo tanto, no es aplicable en forma supletoria el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que establece**

que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Por cuanto a la existencia de una relación de trabajo entre el Estado y sus empleados, se da a partir del nombramiento, ya que existe la subordinación, el desarrollo de una labor personal, por parte del empleado y el derecho a percibir una compensación económica, la cual es obligación del Estado de pagar.

Para concluir este apartado podemos advertir que existe una diferencia fundamental entre la relación de trabajo de los servidores públicos o burócratas y la de los trabajadores en general, ya que los servidores públicos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor, por escrito, del titular de una dependencia, o bien, aparecer en la lista de raya, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y solo así se entiende que puede existir una relación de trabajo; en cambio, en los trabajadores en general, solo se requiere de la prestación de un trabajo personal subordinado, no importando el acto o la causa que le de origen.

#### 1.4 Sujetos del derecho del trabajo.

Los sujetos de la relación laboral en general, es decir, los del apartado "A" del artículo 123 constitucional, son el patrón y el trabajador, quienes están obligados a cumplir la ley que regula su conducta legal en

materia del trabajo, en tanto exista tal relación hasta su total liquidación conforme a derecho.

Asimismo, el artículo 123 constitucional señala que el Congreso de la Unión, deberá expedir las leyes que regirán las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y los Territorios Federales y sus trabajadores, en el caso del apartado "B".

De esta manera, podemos decir que los sujetos de la relación laboral burocrática son el Estado, a través de los titulares de las dependencias y sus trabajadores, a los que se les ha denominado servidores públicos o burócratas, quienes trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose así en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

#### 1.4.1 Patrón.

El patrón es la persona, física o moral, que contrata al trabajador de modo verbal o en forma escrita ya que así lo reconoce y establece la Ley normativa del trabajo, en su artículo 10, que señala: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Si es la forma escrita de contratación, el patrón debe formular un contrato individual al trabajador cuando no está sindicalizado, o puede

ser individual para el asalariado, como acto administrativo empresarial interno, aun cuando rija un contrato colectivo o contrato-ley.

La definición de patrón que al respecto señala Néstor de Buen es: "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>9</sup>

De acuerdo a las anteriores definiciones, podemos decir que el patrón es una figura jurídica del Derecho del Trabajo, que articula la ley y adquiere jerarquía legal de persona física o moral; es el sujeto de la relación laboral que contrata los servicios personales del trabajador, pagándole un salario diario por su trabajo, le establece los días de la semana en que deberá prestar sus servicios, los días de descanso obligatorio, además del horario, lugar del centro de trabajo, clase de actividad que desempeñará, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, seguro social, entre otras prestaciones.

A diferencia de la relación de trabajo que se da en el derecho burocrático, la calidad de patrón la asumiría el Estado, a través de los titulares de las dependencias, puesto que, como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación de la persona física para que realice, en particular, sus tareas o funciones, y ejercitar los derechos y cumplir con las obligaciones que le corresponde.

#### 1.4.2 Trabajador burocrático.

<sup>9</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. I. Op. cit. p. 481.

Como sabemos existen distintas clases de trabajadores, pero solo nos referiremos a los trabajadores burocráticos, a los de base y los de confianza.

En primer lugar, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3o. señala que trabajador es "toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

Así pues, el trabajador debe ser una persona física, que proporcione un servicio, físico o intelectual o ambos y que, además, se le haya extendido nombramiento o que figure en las listas de raya.

Mario de la Cueva dice que, "los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan funciones propias del estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público, por lo tanto, los que prestan su trabajo en las actividades del poder público".<sup>10</sup>

Otra definición es la que proporciona Andrés Serra Rojas y opina que los trabajadores al servicio del estado son: "el personal

<sup>10</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 645.

directamente dependiente de la administración pública centralizada y desconcentrada, sujeto al apartado B del 123 constitucional".<sup>11</sup>

De lo anterior se desprende que los trabajadores burocráticos son aquellos que prestan sus servicios para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo establece que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado", como es de apreciarse, el concepto de trabajador en general es más extenso que el de trabajador burocrático; en el primero, basta que se preste un servicio personal subordinado, mientras que en el segundo lo importante es la expedición de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya.

La edad requerida para ser trabajador al servicio del Estado es la misma que se establece para el trabajador en general, es decir, tener 16 años cumplidos.

Finalmente, los burócratas como realizadores de la tarea pública, son un factor primordial para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del interés social.

---

<sup>11</sup>SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho administrativo*. T. I, décima sexta edición, Porrúa, México. 1994, p. 368.

#### 1.4.2.1 Trabajador de base.

La legislación burocrática divide a los trabajadores en dos categorías, de base y de confianza.

Los trabajadores de base son considerados así por exclusión, ya que la ley señala expresamente los diversos puestos y funciones que son considerados de confianza, por lo tanto, todos aquellos puestos o funciones que no señale la ley con tal carácter, serán de base.

De los trabajadores de base podemos decir que gozan de estabilidad en el empleo; la inamovilidad implica el derecho a no ser cesado sin justa causa, esto quiere decir que solo pueden ser removidos del empleo por las causas mencionadas en la propia ley.

Néstor de Buen señala una definición de trabajador de base y dice que: "son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa".<sup>12</sup>

Por su parte, Rosalío Bailón Valdovinos opina que: "trabajador de base es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido".<sup>13</sup>

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T. II, décima edición. Porrúa, México, 1994, p. 419.

<sup>13</sup> Legislación laboral, comentada por Rosalío Bailón Valdovinos. LIMUSA, México, 1984, p. 47.

**En este orden de ideas, y para finalizar con este apartado tenemos que, el trabajador de base burocrático es aquel que presta un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, cuya relación de trabajo es por tiempo indefinido.**

#### **1.4.2.2 Trabajador de confianza.**

**La Ley Burocrática solo determina en el artículo 5o. quienes son trabajadores de confianza en el servicio público, ya que quedan excluidos del régimen laboral burocrático según lo dispone la misma ley.**

**Originalmente se enlistaban todos y cada uno de los puestos que se consideraban de confianza en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, después se disminuyó considerablemente la lista que los mencionaba, al incluirse, como es en el caso del Poder Ejecutivo, las funciones que se consideraban de confianza y ya no los puestos.**

**La situación en que se encuentran los empleados públicos de confianza es de absoluta inseguridad y desprotección, al grado de que solamente les está garantizado, por el apartado "B" del artículo 123 constitucional, el disfrute de las medidas de protección al salario y el goce del beneficio de la seguridad social.**

**Cabe hacer mención que, al reformarse la fracción II del artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,**



ya no se enumeran las funciones que se consideran de confianza, sino que se añaden explicaciones en cada una de ellas.

La calidad de confianza de un puesto no la da la designación, que sobre el particular se haga en el nombramiento respectivo, sino que depende de que el puesto sea uno de los enumerados expresamente como de confianza.

Por lo que corresponde a una definición de los trabajadores de confianza burocráticos podemos decir que son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República, que desempeñen funciones que sean de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría o consultoría.

Pues bien, dentro de las relaciones que constituyen el trabajo burocrático, se encuentran categorías de trabajadores desprotegidos, como lo es el caso de los trabajadores de confianza, por lo que resulta necesario que se les otorgue seguridad jurídica.

El estado de inseguridad jurídica en que se coloca a dicha clase trabajadora ha llegado al caso extremo, como el de negarles una vía jurisdiccional para exigir y reclamar sus derechos, tanto así que el propio Tribunal burocrático se declara incompetente cuando a el recurren,

**diciendo que a este tipo de trabajadores los excluye expresamente la Ley de la materia.**

Asimismo, consideramos que salvo las modalidades propias de la naturaleza de las funciones de confianza, los servidores públicos que tienen esta calidad también deberían gozar al igual que los trabajadores de confianza del apartado "A", de los mismos derechos que tienen quienes no poseen tal característica.

#### 1.5 Condiciones de trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, aseguran de forma inmediata y directa la vida y salud del trabajador, proporcionándoles un ingreso decoroso. Su fuente la tienen en las mismas exigencias de la vida.

Su misión consiste en elevar la condición del hombre y colocarlo en un plano en el que pueda aspirar a la cultura.

Existen diversas clasificaciones de las condiciones de trabajo, las de naturaleza individual, es decir, las que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se refieren a la preservación de la salud y la vida; asimismo, tienen como finalidad el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. Otra categoría es la que se

refiere a las medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres; una última categoría es la que comprende las prestaciones sociales.

Las condiciones de trabajo deben ser iguales para trabajos iguales y no podrá hacerse ninguna diferencia por motivo de raza, edad, sexo, nacionalidad, credo religioso o doctrina política.

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>14</sup>

Por su parte, el doctor Miguel Borrell Navarro, dice que las condiciones de trabajo son "las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador".<sup>15</sup>

Las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia del trabajo que se desempeña, iguales para trabajos iguales, es decir, que se presten en la misma forma, jornada y categoría, las cuales deben constar en los contratos de trabajo. Nunca podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la ley.

<sup>14</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 266.

<sup>15</sup>BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 82.

Desde nuestro punto de vista decimos que las condiciones de trabajo son aquellas que satisfacen determinados requisitos mínimos y, en ningún caso podrán ser inferiores a las señaladas en la ley, éstas aseguran al trabajador y a su familia un nivel económico decoroso, es decir, el salario deberá ser remunerador y la jornada no podrá ser excesiva, en caso contrario, el trabajador puede solicitar de la autoridad competente la modificación de las mismas.

Por lo que se refiere al derecho burocrático, la ley no define lo que son las condiciones generales de trabajo, sino que únicamente establece el procedimiento para fijarlas y su contenido. Es el titular de cada dependencia o unidad burocrática respectiva quien las fija, pero tomando en cuenta la opinión del sindicato.

El doctor Miguel Acosta Romero, señala que las condiciones de trabajo deben entenderse como "el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. Contiene medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas; reglas sobre exámenes médicos periódicos y, en algunos casos, estímulos".<sup>16</sup>

En resumen, podemos decir que las condiciones de trabajo deben contener las disposiciones relativas a la calidad del trabajo, así

<sup>16</sup>ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría general del derecho administrativo, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, p. 685.

como a su intensidad, las medidas para prevenir los riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y su forma de aplicación; deben señalarse también cuales son, en cada una de las dependencias, las labores peligrosas e insalubres, las impedidas a los menores de edad, así como las protecciones para las trabajadoras embarazadas y, además, todas las reglas que se estimen convenientes y necesarias, para obtener la mayor eficacia y seguridad en el trabajo.

Se fijan por el titular de la dependencia o entidad respectiva tomando en cuenta la opinión del sindicato, en éstas no se establecen tabuladores salariales, se revisan cada tres años a petición del sindicato, surten efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, deben ser autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

#### 1.6 Prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 162 que: "los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad" consistente en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Como podemos observar, la prima de antigüedad es una institución dentro de la Ley Laboral, que se cubre en razón al tiempo de duración de la relación de trabajo.

En efecto, consiste en una remuneración a la que tienen derecho los trabajadores; su fundamento es distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, pues se considera como una prestación autónoma, que proporciona un beneficio que se deriva por el solo hecho del número de años de trabajo, es decir, se otorga al trabajador por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo; se le ha comparado con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, estimamos que no es así, puesto que todo trabajador cuya relación de trabajo se rescindiera tendría derecho a recibir su importe, y no sucede así con el trabajador que se separa voluntariamente sin haber cumplido 15 años de servicios, pues como lo dispone la ley, es necesario tener 15 años de antigüedad, para tener derecho a la prima por separación voluntaria y, por despido y retiro, no hace falta tener un mínimo de antigüedad para obtener la prima. El pago de dicha prestación supone la separación definitiva del trabajo.

El autor Miguel Borrell Navarro, dice que "la Prima de Antigüedad es una prestación laboral, independiente a cualquiera otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados;

debiéndose considerar como salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio".<sup>17</sup>

Francisco Ramírez Fonseca dice que: "la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumente el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad".<sup>18</sup>

Otra definición es la señalada por Mario de la Cueva quien dice que la prima de antigüedad es: "una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas".<sup>19</sup>

Para concluir, podemos decir que es tan importante esta prestación laboral que en términos generales no tiene carácter indemnizatorio, la regula la ley laboral en su artículo 162 que excluye

<sup>17</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 173.

<sup>18</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *La prima de antigüedad*, sexta edición, PAC, México, 1984, p. 26.

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 399.

injustamente de su pago al trabajador que renuncia sin tener por lo menos quince años de prestar servicios y, en cambio, se le otorga al trabajador que comete una falta grave y justificada para su legal despido, por lo que consideramos que no existe una verdadera equidad en la forma en la que la ley vigente confiere el derecho al pago de la prima de antigüedad.

Tratándose de trabajadores al Servicio del Estado, esta prestación no se les otorga porque la respectiva Ley Federal, a ellos aplicable, no la establece y, por lo tanto, no procedería reclamarla.

#### 1.7 Quinquenio.

El artículo 34 párrafo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que: "por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del sueldo. En el Presupuesto de Egresos se fija oportunamente el monto o proporción de dicha prima".

En diversas ramas de la administración pública y en ciertas empresas particulares el quinquenio se ha considerado como el ascenso o remuneración especial que se concede al trabajador, por cada cinco años de servicios.

Solo a semejanza de la prima de antigüedad que se les otorga a los trabajadores en general, se establece para los trabajadores al servicio



del Estado, el pago de una prima a la que se ha denominado quinquenio; se otorga por cada cinco años de servicios prestados y es válida hasta llegar a veinticinco.

Resumiendo, podemos definir al quinquenio burocrático como un complemento del salario, al que tienen derecho los empleados públicos. El monto de dicha prestación se contempla en el Presupuesto de Egresos que corresponda y no puede rebasar lo autorizado en el mismo. Se paga durante el transcurso de la relación de trabajo a partir del inicio del sexto año de servicios efectivos prestados.

Sin embargo, lo anteriormente dicho, no obsta para que a los trabajadores del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se les cubra una prima de antigüedad en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

#### 1.8 Indemnización.

De acuerdo al ordenamiento laboral se establecen las indemnizaciones para reparar los infortunios del trabajo y las indemnizaciones como consecuencia de la disolución de la relación laboral.

En cuanto a la forma de cálculo y monto de la indemnización por riesgo de trabajo, ésta se realiza según la clase de incapacidad que sufra el trabajador, que puede ser temporal, permanente total, o permanente parcial.

En lo que se refiere a las indemnizaciones por la disolución de la relación laboral, éstas pueden ser por despido, por retiro voluntario o por terminación.

El trabajador despedido puede demandar su reinstalación en el trabajo o el pago de su indemnización lo cual significa que está conforme con la disolución de relación de trabajo y, por lo tanto, el patrón deberá pagarle, en el caso de que se allane, o bien, puede defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

Para determinar el monto de las indemnizaciones debe tomarse en cuenta como base el salario diario incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que perciba el trabajador el día en que nazca el derecho a la indemnización; asimismo, en los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, si hubo algún aumento entonces se toma como base el promedio de las percepciones obtenidas a partir de la fecha del aumento.

De lo anteriormente expuesto, podemos definir la indemnización como un derecho que tienen los trabajadores por la disolución de la relación laboral, ya sea por retiro voluntario o por despido

y dicha indemnización debe determinarse de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador.

En relación con los trabajadores al servicio del Estado, la indemnización consiste en el pago de salarios caídos, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios, conforme al artículo 43 fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como las prestaciones contenidas en el artículo 87 de las condiciones generales de trabajo, en lo conducente, y tres meses de salario conforme a la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria.

#### 1.9 Nombramiento.

El establecimiento de la relación de trabajo entre el Estado y quienes le prestan servicios no surge, por su propia naturaleza, de un contrato, ya que una de las partes, el servidor público, no participa ni interviene su voluntad en la fijación de las condiciones que se le imponen para trabajar.

Se trata de una forma especial que consiste en el llamado nombramiento, documento cuya existencia es necesaria e imprescindible, para que pueda establecerse la relación entre el Estado, a través de cualquiera de sus dependencias, y aquellos que son los empleados, es decir, los servidores públicos o burócratas.

Según lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley Burocrática, "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

El nombramiento, según lo define Miguel Cantón Moller, es "un documento emitido por funcionario debidamente autorizado para ello, siempre dentro de las modalidades previstas por la Ley Orgánica y por el Presupuesto de la dependencia de que se trata".<sup>20</sup>

El nombramiento debe ser expedido por un funcionario que tenga facultades para hacerlo, es decir, que se encuentre legalmente autorizado para nombrar al personal; por lo general lo hace el Oficial Mayor o el responsable de cada unidad.

De acuerdo a las dos funciones específicas que cumple el Estado, una de carácter administrativo y otra de carácter de autoridad, si el nombramiento de un servidor público no es el producto de un acto de autoridad (puesto que no se le obliga a la aceptación del nombramiento), debe entenderse que se trata de un acto administrativo, de carácter unilateral.

<sup>20</sup>CANTÓN MOLLER, Miguel, Derecho del trabajo burocrático, segunda edición, Pac, México, 1991, p. 99.

Se requiere la aceptación del cargo, en las condiciones que el Estado señala, ya que la voluntad del particular solo está encaminada a la aceptación o no del trabajo y no a las condiciones que él señale, ya que éstas siempre son fijadas por el propio Estado.

El nombramiento es, entonces, un acto material y no formalmente administrativo, ya que los poderes legislativo y judicial pueden también nombrar a sus servidores.

Los autores Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana, dicen que el nombramiento es "el acto mediante el cual el servidor público, que tiene facultades y atribuciones para ello, designa a quien debe ocupar un cargo o puesto, previo el cumplimiento, en su caso, de los requisitos que establezcan las disposiciones aplicables".<sup>21</sup>

Además de la facultad de quien lo expide, el nombramiento debe contener algunos requisitos como el nombre del particular designado, especificación del trabajo que debe realizarse y el lugar, el carácter del nombramiento, si es definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, duración de la jornada de trabajo, sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.

Desde luego que el nombramiento puede ser definitivo, para ocupar una base, o bien, por tiempo fijo, cuando se trata de suplir

<sup>21</sup> Legislación burocrática federal, comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán, Op. cit. p. 31.

licencias, o por obra determinada -que puede ser considerado a listas de raya. La constancia de la toma de posesión del designado debe aparecer en el propio nombramiento.

Para finalizar concluimos que el nombramiento es un acto del Estado, a través del cual nace la relación laboral entre éste y sus servidores, materialmente administrativo que permite la aplicación de las leyes conducentes al personal y en el cual concurren las voluntades del Estado y el trabajador.

## CAPITULO 2

### ANTECEDENTES

Es particularmente importante repasar algunas leyes, aun cuando sea en forma sucinta, para conocer los antecedentes de la legislación en materia de trabajo, que nos permitirá conocer, asimismo, en que ley se reglamentó por primera vez la prima de antigüedad.

#### 2.1 Leyes de los estados antes de 1917.

Algunos de los antecedentes a los que haremos referencia y explicaremos a continuación son las leyes de trabajo que surgieron en diferentes Estados de la República, las cuales sirvieron de base para que posteriormente, con la Constitución de 1917, se creara el artículo 123, creación que dió lugar a que se considerara a la Constitución Mexicana como la primera Constitución Social, en el mundo.

Estas leyes son la del Estado de México, de 30 de abril de 1904. Lo sobresaliente de esta ley fué la obligación de prestar atención médica y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

Otra ley que se refería también a los riesgos de trabajo fue la expedida en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906.

En Aguascalientes se decretó, en la ley expedida el 23 de agosto de 1914, la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal, además, se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí, por decreto de 15 de septiembre de 1914, se fijo el salario mínimo.

Igualmente sucedió en Tabasco, además, se redujo la jornada máxima de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas a los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 7 de octubre de 1914, se publicó un decreto al que se le conoce como "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista",



que fué sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>22</sup>

En el Estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero, el 4 de octubre de 1914, implantó el descanso semanal y, el 19 del mismo mes y año, se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por el gobernador Cándido Aguilar. En esta ley se estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera así como la organización de tribunales del trabajo, denominadas Juntas de Administración Civil.

Posteriormente, también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado, expidió las leyes conocidas como "las cinco hermanas", entre las cuales hubo dos en materia de trabajo, una, la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la otra, la Ley del Trabajo, de 11 de diciembre de 1915. Esta ley reconoció y estableció algunos de los principios básicos que mas tarde se incorporarían al artículo 123

<sup>22</sup>Cfr. DAVALOS, José. Derecho del trabajo. T. I. Op. cit. p. 60.

constitucional como son: "el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje".<sup>23</sup>

Asimismo, dicha ley reglamentó las instituciones colectivas como las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, en sus aspectos de jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.

Además, reglamentó el trabajo de mujeres y de menores, creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos y, les concedió facultades, para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios.

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió una ley sobre accidentes de trabajo y la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores, en las utilidades de las empresas.

---

<sup>23</sup>Idem.

Como podemos observar, las leyes mencionadas anteriormente sirvieron como antecedente, para la creación del artículo 123, el cual nace en la Constitución de 1917, y de las cuales destacamos las leyes del trabajo expedidas en el Estado de Veracruz y principalmente la de Yucatán, por ser la que reconoció y estableció algunos de los principios básicos que integrarían el artículo 123.

Después de hacer el análisis de las leyes mencionadas anteriormente, nos damos cuenta que en ninguna se regulaban indemnizaciones por antigüedad, mucho menos la prima de antigüedad, todavía no se hablaba nada al respecto.

## 2.2 Constitución.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis Potosí, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución así como a la lucha por el principio de la "No Reelección".

De 1911 a 1913, se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero.

Se produce la rebelión de Emiliano Zapata a causa de la traición de los ideales de los campesinos. También ocurre la traición militar de Victoriano Huerta.

El 19 de febrero de 1913, la legislatura de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a todas las Entidades Federativas, por la defensa de la Constitución. Los ideales del pueblo se sintetizaron en el Plan de Guadalupe.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista, de este movimiento nació la Constitución de 1917, con la consagración de los Derechos sociales de los trabajadores.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea constituyente.

Respecto al proyecto constitucional que presentó el Primer Jefe, fué decepcionante en lo que se refiere al aspecto laboral.

La fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo, para regular en materia de trabajo.

El proyecto agregó un párrafo al artículo 5° limitando la obligatoriedad del contrato de trabajo a un año.

En 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5°, con normas concretas en favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto del mencionado artículo 5º, incluyó solo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario (o semanal).

Hubo varias discusiones al proyecto de este artículo 5º., se decía que la idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario, esto se presentó por la frase de que "la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas".

Heriberto Jara, diputado veracruzano, al dar su opinión propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución.

Por su parte, Héctor Victoria, diputado obrero, del Estado de Yucatán, fincó las bases de lo que posteriormente fué el artículo 123 Constitucional.

Froylán C. Manjarrez, expresó que era tal la importancia de las cuestiones del trabajo que era conveniente que se le dedicara un título o capítulo especial dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5º.

Alfonso Cravioto, ratificó la idea de dedicar un artículo especial para la cuestión laboral, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo que sería la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.

Después de todas las discusiones que se presentaron, Venustiano Carranza, comprendió que la decisión ya había sido tomada y procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; integró una Comisión junto con Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo y el diputado Rafael L. de los Rios, esta Comisión elaboró un Anteproyecto basado en las ideas de Macías.

El Anteproyecto se sometió a la consideración de numerosos diputados, algunos dieron su apoyo previamente, y una vez depurado se turnó a la Comisión respectiva.

La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta, por su parte, no hizo modificaciones de fondo y fué así como el 23 de enero de 1917, fué aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. De este modo pasó México a los anales de la historia como el primer país que dió rango constitucional a las garantías sociales.<sup>24</sup>

La Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por vez primera en la historia de las constituciones de todo el mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; además, es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

<sup>24</sup>Cfr. DAVALOS, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, Op. cit. p. 45.

Fué así como nació el derecho del trabajo en México, con el Constituyente de Querétaro en 1917 y como consecuencia del movimiento armado de 1910, que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz. Asimismo, fué el resultado de la lucha, por muchos años, de la clase trabajadora por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

"Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos".<sup>23</sup>

Para finalizar este punto, consideramos que el artículo 123 protege no solo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino que ha ido mas allá al proteger el trabajo en general.

Asimismo, cabe mencionar que la importancia del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna un derecho social para la reivindicación de la clase trabajadora.

Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno dividiéndolo en dos, el Estado propiamente político y el Estado

---

<sup>23</sup> *Ibidem.* p. 23.

de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123 Constitucional.

### 2.3 Leyes federales del trabajo y contratos colectivos.

Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislaban sobre los problemas obreros, las bases establecidas en el artículo 123 Constitucional se pondrían en vigor en toda la República.

Posteriormente, en cumplimiento del originario artículo 123, en todos los Estados de la República, se expedieron leyes del trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando las diversas especialidades de trabajo de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salarios, participación de utilidades, higiene, prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Debido a la gran cantidad de leyes expedidas en los diferentes estados de la República resultaría tedioso mencionar todas y cada una de ellas, por lo que, en este apartado solo nos referiremos a las Leyes Federales del Trabajo.

En virtud de la facultad que se le otorga al Congreso de la Unión, por la fracción X del artículo 73 de la Constitución, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia



Constitución, se modificó el preámbulo del artículo 123, quedando de la siguiente manera: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo". Así, a partir de dicha reforma constitucional se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

De este modo, se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo, la cual sería aplicable en toda la República y pondría fin a todas las irregularidades; sin embargo, desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución se hacía cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo; las relaciones entre obreros y patrones continuaban reguladas por las bases establecidas en el propio artículo 123, por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no podían suplir indefinidamente a la ley.

Poco después, de manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios del Proyecto de Ley Federal que se formó durante el gobierno interino del licenciado Emilio Portes Gil, y, principalmente, las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

Solo de una forma complementaria, y mas bien para tener términos de referencia o comparativos, se consultó la legislación de países extranjeros, de los de mas experiencia industrial.

Como ya habíamos señalado con anterioridad y a manera de resumen, recordamos que el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, señalaba que solo el Congreso tendria facultades para dictar leyes en materia de trabajo, dicha tesis fue desechada ya que con la modificación del proemio del artículo 123, se concedió la facultad para hacerlo tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados.

Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que solo el Congreso contara con esa facultad, así la Ley del Trabajo seria unitaria, y con fecha 22 de agosto del mismo año, se declararon aprobadas las reformas.

### 2.3.1 Ley federal del trabajo de 1931.

En base a lo anterior, observamos que a partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo. El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una

Comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no solo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.<sup>26</sup>

Un segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código" sino de Ley, se formuló siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora estaba integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes para prepararlo tuvieron en consideración las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal, organizada por la propia Secretaría de Industria.

Es así como nació la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue aprobada y promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, quedando derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

"La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. Sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República como

<sup>26</sup>Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 358.

expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros".<sup>27</sup> Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

En resumen, la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contempló la prima de antigüedad, sin embargo, si daba ideas para que en un futuro se estableciera dicha prestación, es decir, preparó el terreno para, posteriormente, dar vida al artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

### 2.3.2 Contratos colectivos de trabajo.

La prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación colectiva, que como es sabido constituye primero ley en la empresa que rige y, posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos colectivos de trabajo que reglamentaron prestaciones similares a la prima de antigüedad. Los antecedentes más importantes los encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social; Petróleos Mexicanos; y Ferrocarriles Nacionales de México, en los cuales se estableció que se pagaría al trabajador una cantidad determinada por concepto de su antigüedad.

<sup>27</sup>TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Op. cit. p. 172.

En este sentido, el maestro Mario de la Cueva, opina que: "el reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley".<sup>28</sup>

Asimismo, la prima de antigüedad, no fue un triunfo propiamente legislativo, sino, como lo dice el autor anteriormente citado, fue una conquista obrera y el esfuerzo de los movimientos sindicales.

Para finalizar con este apartado, podría decirse que, la prima de antigüedad es uno de los mayores precedentes con los que contaron, en un principio, los contratos colectivos y, contenidos con posterioridad en la Legislación Federal Laboral.

### 2.3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.

Actualmente, la vigente Ley Federal del Trabajo es la del 1º de mayo de 1970, ésta tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación, los cuales mencionaremos a continuación.

El primero es el de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López

<sup>28</sup>DE LA CUEVA, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo. Op. cit. p. 417.

Mateos, integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y el maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

El anteproyecto exigía de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para estar acorde con la elevación a 14 años, como edad mínima de admisión al trabajo, una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII relativa a la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Dichas reformas constitucionales fueron aprobadas en noviembre de 1962.

El mencionado anteproyecto quedó como tal, como anteproyecto.

Se presentó un segundo anteproyecto, el cual fue concluido en el año de 1968; este trabajo se había iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión,

agregándose a esta última el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. Después de intercambiar impresiones y formular las observaciones que estimaron convenientes los representantes que nombraron las clases sociales, para una mejor elaboración y redacción del proyecto, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Se suscitó una segunda discusión, participando representantes de trabajadores y patrones. Después, el Congreso invitó, para un cambio de impresiones, a la Comisión redactora.

El proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Los empresarios, tal vez convencidos de que era inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las Comisiones de las cámaras, que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y

económicos; y aspectos inaceptables. De estos últimos destacaron la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la integración del salario con todas las prestaciones que percibe el trabajador, el escalafón ciego, la obligación de los patrones de preferir a los trabajadores que les hubieren servido con anterioridad, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y agentes de seguros, trabajos a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación; también se pretendió introducir en la ley el contrato a prueba y reestablecer el de aprendizaje.

Es en esta Ley Federal del Trabajo de 1970, la que consigna, por primera vez, la figura de la "PRIMA DE ANTIGÜEDAD".

Al redactarse el proyecto de Ley se tuvieron a la vista los contratos colectivos mas importantes del país; se les comparó y se extrajo de aquellas las instituciones mas generalizadas, estimándose que precisamente por generalización respondían a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encontraron el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, la prima de antigüedad, un período mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones.

Tenemos pues que, la ley, no hizo mas que reglamentar la institución, en base a las modalidades que adquirió en varios contratos colectivos y que en una u otra forma la consignaban como tal.



Podemos señalar que el artículo 162 acogió una práctica que estuvo adoptada en diversos contratos colectivos, y constituyó una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debería ser fuente de un ingreso anual, al que se daría el nombre de prima de antigüedad.

Para concluir, podemos decir que la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social; "supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores".<sup>29</sup>

#### 2.4 Creación del apartado "B" de 1960.

Los trabajadores que prestan sus servicios al gobierno no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917.

"Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los

<sup>29</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Op. Cit. p. 191.

nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario".<sup>30</sup>

Originariamente las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y especialmente por las leyes del servicio civil.

A continuación trataremos de explicar como surgió el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Entre los años de 1917 y 1929, las Legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo, algunas de esas leyes se ocuparon de las relaciones de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas, otras no.

La Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, no incluyó a los trabajadores al servicio del Gobierno del Estado.

El Código del Trabajo de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918 y la Ley de Tabasco, de 18 de octubre de 1926, tampoco se ocuparon de regular la situación laboral de los trabajadores estatales.

<sup>30</sup>GUERRERO, Eucherio. Manual de derecho del trabajo, décimo octava edición, Porrúa, México, 1992, p. 541.

Algunas de las entidades que si reglamentaron las relaciones entre el Estado y sus trabajadores fueron Aguascalientes, Chiapas y Chihuahua.

Mas adelante y como resultado de la federalización de la legislación del trabajo, producto de la Reforma Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929, era indispensable la creación de una ley del trabajo unitaria y fue así que el 18 de agosto de 1931, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

Surgió una gran polémica acerca de que si el artículo 123 constitucional sería aplicable a los burócratas y, al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación opinaba que las disposiciones que se habían consignado en el artículo 123, en favor de los trabajadores, tenían como finalidad buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, lo cual no podía decirse de los fines que median entre el poder público y sus servidores.

La Ley de 1931 establecía en su artículo 2º que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran, estas leyes no se expidieron y los trabajadores se encontraban en una completa inseguridad jurídica.

Es así como se inicia la lucha de la burocracia para conseguir que sus relaciones se reglamentaran ya no por el derecho administrativo ni

por leyes del servicio civil sino por leyes aplicables unicamente a ellos, a los servidores públicos.

Fue hasta el 12 de abril de 1934, cuando el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, al que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, este acuerdo solo se aplicó a los trabajadores del Poder Ejecutivo; dejó de regir el 30 de noviembre de 1934, coincidiendo con el cambio de Poder Ejecutivo.

Posteriormente, fue promulgado por el Presidente de la República, general Lázaro Cardenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 22 de noviembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año; con la aprobación de este ordenamiento se consideraría ya la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores como una verdadera relación de trabajo.

Con el Presidente Manuel Avila Camacho, el 17 de abril de 1941, se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual abrogó el anterior. En 1947, el Congreso de la Unión aprobó un Proyecto que proponía reformas al Estatuto; sin embargo, dichas reformas y el Estatuto fueron considerados como inconstitucionales durante toda su vigencia.

Los burócratas consideraban que el ordenamiento que los regía no era una garantía suficiente y que solo elevando sus relaciones laborales a nivel Constitucional estarían seguros de que sus derechos podrían ser respetados.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería enormemente del trabajo en general, en 1960, el Presidente López Mateos inició la reforma del artículo 123 Constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado "B", y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores, conocidos como burócratas o servidores públicos.

Por último, en diciembre de 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Esta Ley, estableció en su artículo 34 una prestación semejante a la prima de antigüedad, conocida como quinquenio, que, desde luego, no es comparable en cuanto a la importancia, magnitud y alcance que tiene la prima de antigüedad, como lo veremos en los capítulos subsecuentes.

## CAPITULO 3

### NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Han surgido varias discusiones para determinar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad. En primer término tenemos que, la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo le atribuye, claramente, el carácter de fondo de ahorro. Algunos juristas ven en ella una prestación indemnizatoria, otros dicen que tiene el carácter de un salario diferido.

Para tratar de explicar la naturaleza jurídica de dicha institución, se expondrán y analizarán diferentes teorías, de las cuales unas se apartan considerablemente del verdadero concepto de su fundamento, pues la confunden con otras prestaciones, y, que al respecto, han formulado diversos autores en materia laboral.

Mediante el análisis de las teorías que a continuación señalamos, se demostrará la veracidad parcial de algunas y los errores en que incurren otras.

### 3.1 Como forma de remedio indemnizatorio.

Esta teoría se fundamenta en que, el trabajador cuando presta sus servicios sufre un desgaste de energía que repercute en su organismo, y que se va agotando a medida que aumenta el tiempo de permanencia en el empleo, sin que esa energía se pueda recuperar o regenerar.

El derecho del trabajo, protector de la vida y de la salud del trabajador, tiene que reconocer que la antigüedad del trabajador es la base para el nacimiento de ciertos derechos como son la jubilación y las pensiones que de ella derivan; por lo tanto, esa antigüedad, además de ser protegida por la estabilidad en el empleo, debe ser objeto de una compensación, que recompense la pérdida gradual de energía por el transcurso del tiempo y cuya exigibilidad tenga lugar al extinguirse la relación de trabajo.

Algunos autores han considerado esta teoría como un daño a la antigüedad en virtud de que el trabajador no podrá hacer valer sus derechos en otra empresa, es decir, que al ser despedido o cuando sufra un riesgo de trabajo que lo incapacite para laborar o cuando es consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del patrón frente a su trabajador, éste sufre un daño y en razón de ello debe ser compensado.

El jurista Ruprecht, partidario de dicha teoría sostiene que "al dejar el trabajador su empleo pierde todos los beneficios que los años de servicio le depararon, por lo que debe ser compensado por ello".<sup>31</sup>

Otros autores fundamentan la mencionada teoría de una manera distinta, hacen aparecer a la prima de antigüedad como una especie de resarcimiento del daño y perjuicio sufridos por el trabajador, y que el patrón está obligado a pagar en el caso de ser interrumpida la relación de trabajo sin justa causa. Sin embargo, Deveali señala que en tal carácter, la prima debería comprender el daño emergente, y la que debería medirse en función del presente y del futuro, y es en este caso en lo que la ley difiere totalmente, ya que la misma no tiene en cuenta el monto económico de daños sufridos ni la ganancia futura perdida, pues se regula con un criterio para cada caso, sobre la base de la antigüedad, relacionándose, por tanto, en consideración a una situación pasada.<sup>32</sup>

La tesis en cuestión es indudablemente inaceptable, ya que se funda en el daño que sufriría el trabajador por el despido o por los riesgos del trabajo que le incapaciten para laborar, o que es consecuencia del incumplimiento de obligaciones, por parte del patrón frente a su trabajador. En nuestro sistema legal no es aceptada esta tesis, ya que la prima de antigüedad se paga también en el caso de retiro voluntario, y en este supuesto no existe daño que resarcir ni incumplimiento de obligaciones que

<sup>31</sup>RUPRECHT, Alfredo J., *Contrato de trabajo*, Omeba, Argentina, 1976, p. 492.

<sup>32</sup>Cfr. DEVEALI, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, T. IV, segunda edición, La Ley, Argentina, 1972, p. 924.



reparar, porque el pago encuentra su fuente en la mera voluntad del trabajador.

El autor Muñoz Ramón considera que en las diferentes hipótesis y distintas a la separación voluntaria, no se trata de una prima de antigüedad, sino de una indemnización por disolución de la relación de trabajo por una causa no imputable al trabajador.<sup>33</sup>

Esta idea que propone el tratadista no es del todo satisfactoria, ya que si bien es cierto que en los casos diferentes al retiro voluntario está operando una terminación del vínculo laboral por causa imputable al patrón; pero no por este motivo se debe obligar al patrón a cubrir una doble indemnización por el mismo concepto, ya que si así fuera, entonces, en el caso de despido justificado no se debería de cubrir por no existir fundamento legal, sin embargo, también se paga la prestación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 162, fracción VI es clara y precisa al señalar que "la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda", lo que también pone de manifiesto que la institución de referencia es autónoma.

El precepto anteriormente invocado nos lleva a considerar que la prima de antigüedad y la indemnización son dos prestaciones totalmente

<sup>33</sup>Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. T. II, Porrúa, México, 1983, p. 434.

diferentes, en virtud que la primera tiene como fuente de origen el transcurso del tiempo, es decir, que tiene por objeto compensar el pasado - la antigüedad-, mientras que la segunda encuentra su origen en el daño que sufre el trabajador por los riesgos de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del patrón, es decir, que prevee hacia el futuro incierto del trabajador.

Lo anterior nos lleva a concluir que la prima de antigüedad es una institución autónoma, en virtud de que se otorga a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda, además de que no toma en consideración la buena o mala conducta del trabajador o la del patrón, así como tampoco la causa que dió origen a la terminación de la relación laboral; por lo que no debe considerarse que la prima de antigüedad sea una indemnización más que deba recibir el trabajador, pues se trata de dos prestaciones con objetivos diferentes.

### 3.2 Como salario retenido o diferido.

Esta teoría es la que ha tenido mayor aceptación; le atribuye a la prima el carácter de un salario complementario que vence en el momento en que el trabajador se separa de la empresa; el pago de la prima llena así la finalidad de remunerar de modo adicional los servicios prestados en el pasado.

Se podría aceptar esta teoría del salario diferido, sin embargo, se objeta por diversas razones. Porque teniendo éste carácter, también se debería pagar la prima en caso de retiro voluntario del trabajador, y esto no sucede así, ya que si no tiene más de 15 años de servicios prestados la prima no le es otorgada; y, porque el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo y del contrato de trabajo. Es un elemento señalado con toda precisión. Pues como lo define la Ley en su artículo 82 "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Es decir, salario es la retribución pactada y pagada, cada vez, en relación inmediata con el trabajo prestado. "La prima de antigüedad, por el contrario, se paga cuando la relación de trabajo termina, sin considerar el trabajo ejecutado sino el tiempo transcurrido en la empresa, esto es, la antigüedad".<sup>34</sup>

Para el pago de la prima se consideran no los términos y condiciones de la época de la ejecución del trabajo, como sucede en el caso del salario, sino las vigentes en el momento de la separación del trabajo.

Así pues, la prima de antigüedad no integra o forma parte del salario, aunque el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo se refiera a primas, ya que la prima de antigüedad no se entrega al trabajador por su trabajo, sino precisamente cuando deja de prestarlo, esto es, cuando termina la relación de trabajo. La prima de antigüedad es el último pago

<sup>34</sup>DE PINA VARA, Rafael. "La prima de antigüedad en la nueva ley federal del trabajo". *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo XXIV, números 93-94. México. Enero-Junio 1974. p. 307.

que recibe el trabajador, o sus beneficiarios, y no podrá computarse para salarios posteriores.

### 3.3 Como una forma de previsión y como fondo de ahorro.

La Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo al explicar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad lo hace señalando que "la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados.

"Algunos autores han calificado a la prima de antigüedad como una forma de previsión. Se trata, sin embargo, de cosas distintas"<sup>35</sup>. Y al respecto la Exposición de Motivos afirma que "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social", éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres; riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo".

De la misma manera señala que "es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro".

---

<sup>35</sup>Ibidem, p. 306.

Consideramos que no es así, ya que éste supondría una reserva con cargo al salario del trabajador y un derecho incondicional a recuperarlo.

El autor Roberto Muñoz Ramón dice que "no es un fondo de ahorro porque todo trabajador cuya relación de trabajo se disolviera tendría derecho a recibir su importe; lo cual no sucede, por ejemplo: con el trabajador que se separa voluntariamente sin haber cumplido 15 años de servicios".<sup>36</sup>

El criterio del tratadista aunado con lo expuesto nos lleva a la conclusión que en efecto, la prima de antigüedad y el fondo de ahorro son dos prestaciones totalmente diferentes en razón de que se cubren en diferentes épocas, es decir, la prima de antigüedad es lo último que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, mientras que el fondo de ahorro es una prestación que se da anualmente independientemente de que se de o no por terminada la relación de trabajo.

#### 3.4 Como premio a la fidelidad del trabajador.

También se ha considerado que la prima de antigüedad es un premio a la fidelidad del trabajador, por el mérito que el mismo ha podido adquirir con su ininterrumpida permanencia en una determinada empresa. La denominación de "prima" que nuestra ley da a la prestación podría conducir a esta solución, ya que de acuerdo con alguna de sus acepciones

<sup>36</sup>MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. Op. cit. p. 433.

gramaticales la palabra prima significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesa al que lo concede. Y premio es la remuneración que se da por algún mérito o servicio, de donde se desprende que posiblemente ahí es donde se encuentra la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad.

Al respecto, algunos autores como Ludovico Barassi consideran que la prima de antigüedad es una especie de premio por el mérito genérico que el trabajador ha podido adquirir con su permanencia no interrumpida en una determinada empresa, por lo tanto, esta prima se podría conceptuar como un premio especial por la colaboración, la laboriosidad o la antigüedad.<sup>37</sup>

Por su parte, Deveali expone esta teoría argumentando que esta explicación de la prima de antigüedad evidentemente tiene en cuenta la naturaleza del aguinaldo que algunas veces las empresas más importantes concedían espontáneamente a sus antiguos colaboradores, así como los particulares a sus ancianos domésticos o factores, en el momento en que dejaban el trabajo después de haber transcurrido casi toda la vida bajo su dependencia, tenían derecho a una compensación similar.<sup>38</sup>

Esta tesis tiene aceptación en aquellas legislaciones que reconocen el derecho a la prima de antigüedad en favor de los trabajadores que tienen una notable antigüedad de servicios en la empresa.

<sup>37</sup>Cfr. BARASSI, Ludovico. Tratado de derecho del trabajo. T. III. AJFA, Argentina, 1953, p. 389.

<sup>38</sup>Cfr. DEVEALI, Mario L., Lincamientos de derecho del trabajo, tercera edición, TEA, Argentina, 1956, p. 233.

En nuestra legislación laboral solo será aceptada parcialmente, es decir, que solo se aplicaría al caso de retiro voluntario, en virtud de que se requiere de una antigüedad mínima de quince años de servicios para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, ya que en caso de no cumplir con el requisito señalado todavía no nace el derecho para exigir la prestación. Mientras que para las hipótesis de separación justificada o despido justificado o injustificado, así como también los señalados en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo no se requiere de una antigüedad mínima para tener derecho a la prima de antigüedad, por tal motivo nos resistimos a calificarla como un premio a la fidelidad.

El jurista Muñoz Ramón expresa lo anterior de la siguiente manera "en los casos de separación voluntaria se trata de un auténtico premio de antigüedad, -de una auténtica prima de antigüedad- por haber perdurado la relación de trabajo 15 o más años, no importando, frente a la perseverancia en el servicio que es la que se premia, la causa que disuelve el vínculo laboral; en las otras causas de terminación -por causas distintas a la separación voluntaria- no se trata de una prima de antigüedad, por no requerirse un mínimo de antigüedad."<sup>39</sup>

Del análisis llevado a cabo se pone de relieve que nuestra legislación laboral no acepta de manera total la teoría del premio, ya que existen casos en los cuales no se requiere de una antigüedad considerable para tener derecho a la prima de antigüedad, lo que nos lleva a la conclusión que la naturaleza de la prestación es compleja, sin embargo, la

<sup>39</sup>MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. Op. cit. pp. 433, 434.

teoría en cuestión tiene algo de cierto, en virtud de que sería aplicable al caso de la separación voluntaria, mientras que para los otros supuestos no.

### 3.5 Como especie de retribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador.

Algunos tratadistas han considerado que es equitativo conceder una prima al trabajador ya que con su colaboración ha influido que la empresa aumente de valor y consolide su prosperidad.

Y conforme al criterio de sociabilidad y de equidad que el patrón- el cual conserva la empresa en aquel grado de prosperidad, de valor económico de importancia técnica, a que lo llevó mediante la colaboración de los trabajadores- conceda, bajo forma de indemnización - prima- una parte de actividad, en proporción con el trabajo prestado por el trabajador.

A esta teoría se le conoce en algunos países, como en Brasil, como "Teoría del crédito", y su fundamentación la encuentra en el principio marxista del "Plus valor". Dicha tesis expone que el empleado, al colaborar en la industria y en el comercio, adquiere un derecho de crédito sobre el establecimiento que él ayudó a formar y engrandecer. El crédito esta en proporción con el tiempo de servicios prestados.

Estos mismos lineamientos siguieron los tratadistas Gomes y Gottschalk, quienes afirman que "el empleado, colaborando en la empresa,



tornándola próspera, no adquiere un derecho de propiedad, mas si un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento. Ese crédito está en razón directa del tiempo de la colaboración prestado".<sup>40</sup>

Siguiendo el criterio de estos tratadistas, tendríamos que aceptar parcialmente esta tesis en virtud de que es equitativo dar al trabajador parte de la riqueza acumulada por su fuerza de trabajo en forma de prima de antigüedad, por los años de servicios prestados. Sin embargo, no puede hablarse de que se le adeude al trabajador parte de esa riqueza acumulada, ya que los derechos establecidos en la Ley no pueden ser objeto de concesiones o transacciones.

Algunos autores han criticado esta teoría, en primer lugar, porque la prima de antigüedad no depende del valor de la empresa; y en segundo, porque el trabajador no ejerce actos de dirección o administración de la empresa.

Al respecto Krotoschin objeta esta tesis y señala que "muchas veces se despiden al trabajador porque el valor de la empresa ha disminuído, también la participación, en cualquier forma, integra la remuneración".<sup>41</sup>

Por su parte el jurista Deveali la critica diciendo que "es fácil objetar que hay casos en que la empresa pierde su valor, en lugar de

<sup>40</sup>GONZÁLES, Orlando, Gottschalk Elson, Curso de derecho del trabajo. Vol. II, séptima edición, Cárdenas, México, 1979, p. 521.

<sup>41</sup>KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo. Vol. I, cuarta edición. Depalma, Argentina, 1987, p. 529.

aumentarlo, hasta llegar a la quiebra;"<sup>42</sup> y la prima es debida también en estos casos como en los otros.

Bien es cierto lo señalado por estos autores ya que el salario es la retribución que percibe el trabajador por su trabajo, y la prima de antigüedad es por el resultado inmediato de la prestación del servicio en la empresa; además, que ningún crédito puede quedar pendiente a favor del trabajador, esto es, que al momento de ejecutarse el trabajo se deben cubrir las prestaciones que se devenguen por el mismo o en un término prudente que señale la Ley Laboral, y no hasta que se de por terminada la relación de trabajo tal y como ocurre con la prima de antigüedad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente contempla el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario, separación justificada y despido justificado o injustificado, así como también por concurso o quiebra de la empresa, por reducción de personal, lo que nos lleva a decir que ésta teoría es inexacta en virtud de que la prestación no esta en función al aumento o disminución del valor de la empresa.

También podemos objetar ésta teoría desde otro punto de vista como lo es, que el trabajador no tiene injerencia en la administración y dirección de la empresa, como tampoco es dueño de los medios de trabajo para tener derecho a la parte proporcional de la riqueza o utilidad acumulada, sin embargo, ambos persiguen un fin común en la cual concilian sus intereses como lo menciona Barassi es poco exacta -la teoría-

<sup>42</sup>DEVEALI, Mario L., Lineamientos de derecho del trabajo, Op. cit. p. 235.

porque la condición de extraño a la empresa del trabajador, en los límites y en el sentido que sabemos y que se concilian con su calidad de colaborador en un fin común, excluye que se pueda hablar de una porción de riqueza debida al trabajador.<sup>43</sup>

Posiblemente los autores que apoyan esta teoría confunden la prima de antigüedad con el reparto de utilidades, pero nuestra Ley Federal del Trabajo vigente hace una clara distinción entre estas dos prestaciones al señalar que la prima nace por el mero transcurso del tiempo y es entregada al trabajador cuando se da por concluida la relación laboral; mientras que la segunda nace y se reparte de acuerdo a la utilidad ganada por el patrón, sin tomar en consideración los años de servicios prestados y es entregada a los trabajadores anualmente.

Al respecto, también nuestra Ley Laboral en vigor en su artículo 162 fracción VI establece que: "la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Lo anterior nos lleva a concluir que la prima de antigüedad no encuentra su naturaleza jurídica en el valor de la empresa, ya que su procedencia no se sujeta al aumento o disminución del valor de la misma, por lo que se excluye también de que se pueda hablar de una porción de riqueza debida al trabajador que en un momento dado pueda constituir un medio de satisfacer sus necesidades propias como la de su familia, ahora

<sup>43</sup>Cfr. BARASSI, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, Op. cit. pp. 388, 389.

bien, por otro lado, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 434 fracción V, contempla el pago de la prestación por concurso o quiebra de la empresa, situación que pone de manifiesto que el valor de la empresa no repercute para nada en el pago de la prima de antigüedad ya que esta se cubre por el mero transcurso del tiempo tal y como quedó señalado en la Exposición de Motivos de la Ley Laboral vigente, por lo que el fundamento y naturaleza jurídica de esta prestación no se haya en esta teoría.

### 3.6 Como beneficio que obtiene el trabajador en la medida de la prestación cronológica de sus servicios.

Partiendo del supuesto de que la prima de antigüedad es generada por el simple transcurso del tiempo, de donde lógicamente se deduce que cuando se disuelve el vínculo laboral, el trabajador tendría derecho al pago de la prima en relación con el tiempo de prestación de sus servicios.

Al respecto el Doctor Cavazos Flores manifiesta que la prima de antigüedad "se debe pagar, desde el punto de vista técnico, a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago deberá hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie".<sup>44</sup>

<sup>44</sup>CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 400 preguntas más usuales sobre temas laborales*, tercera edición, Trillas, México, 1989, p. 121.

Por su parte Francesco Santoro sostiene que se debe al trabajador una prima proporcional a los años de servicios. La prima tiene función y naturaleza de retribución no sólo en sentido económico, puesto que es una compensación retardada del provecho que el empresario extrae del trabajo del trabajador, sino también en sentido jurídico, puesto que el empresario está obligado a la indemnización y, porque está determinada en razón a la antigüedad de servicios.<sup>43</sup>

El criterio de estos tratadistas es acertado, ya que es equitativo que a cada trabajador se le cubra la prestación de acuerdo a los años de servicios prestados, sin embargo, nuestra legislación laboral al hacer la distinción entre trabajadores de planta y transitorios entra en contradicción con el principio de igualdad y por ende con el espíritu proteccionista que según se dice tiene la Ley hacia la clase trabajadora, al no otorgarle la prima de antigüedad a los trabajadores transitorios cuando haya concluido la obra, tiempo o vencimiento del capital para la cual fueron contratados.

Y de acuerdo a lo estipulado en la fracción primera del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que "la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios", se desprende que los trabajadores serán beneficiados con dicha prima de antigüedad en proporción a los años de servicios que hayan prestado. Pero tal situación quedó condicionada y, por lo tanto, esta tesis

<sup>43</sup>Cfr. SANTORO PASSARELLI, Francesco, *Noiones de derecho del trabajo*, décimo cuarta edición, Instituto de Estudios Políticos, España, 1973, pp. 226-229.

se debe aceptar parcialmente en virtud de que en la fracción III del propio ordenamiento se determina el pago de la prima de antigüedad para aquellos trabajadores de planta que se retiren voluntariamente después de quince años de servicios prestados, pero no así para aquellos que se separen justificadamente o sean separados de su empleo ya que no se requiere de un mínimo de antigüedad.

Para que tenga validez plena esta teoría, es necesario que se reforme el artículo 162, como muy atinadamente lo señaló la Diputación Obrera de la XLIX legislatura, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva, para ello basta con reformar las fracciones I y III del artículo 162 con el fin de que se reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decida separarse de su empleo o sean separados del mismo independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significa seis meses que veinte años.

La prima de antigüedad es y ha sido dentro del Derecho Laboral Mexicano una de las figuras más cuestionadas y donde se ha hecho más patente y complejo el problema para definir su naturaleza jurídica, en razón de que en los casos de procedencia, en algunos de ellos no se requiere de un mínimo de antigüedad y en otros sí, situación que pone de manifiesto la complejidad de la mencionada prestación.

De las teorías expuestas con anterioridad, unas se apartan considerablemente del verdadero concepto de su fundamento, pues las

confunden con otras prestaciones, hay otras que aportan elementos de trascendente importancia. Sin embargo, algunas de ellas dan una solución parcial al problema, en virtud de no comprender todos los supuestos de procedencia, mientras que otras desconocen por completo el verdadero sentido de la prima de antigüedad, ya que como acertadamente lo señala la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que ésta deriva del simple transcurso del tiempo.

Al ser instituida la prima de antigüedad en la Ley Laboral como un derecho obligatorio, vino a desvirtuar el concepto de prima de antigüedad y por ende, su fundamento, al no considerar que para todos los casos de procedencia era necesario tener un mínimo de antigüedad.

De todo lo anterior concluimos que la naturaleza jurídica de la prestación esta formada por elementos de distinto origen, en virtud de que con la denominación de prima de antigüedad se manejan dos situaciones diferentes a las que se les ha dado indebidamente un mismo nombre: uno, es el caso del retiro voluntario, que se trata de un auténtico premio de antigüedad, en razón al mérito que obtuvo el trabajador con su ininterrumpida permanencia en la empresa dando como resultado que la relación de trabajo haya perdurado quince o mas años de servicios, no importando el tiempo que estuvo a disposición del patrón. Mientras que para aquellos casos en que se da por concluido el contrato de trabajo, es decir, para los supuestos de separación justificada, despido justificado o injustificado, así como para aquellos presupuestos contemplados en otros preceptos legales diferentes al artículo 162 no se puede calificar como una

prima de antigüedad en base a que en éstos casos no se requiere de un mínimo de antigüedad para la procedencia de la prestación; sin embargo, si podemos hablar de una compensación por el reconocimiento a la colaboración, en la cual el trabajador brindó su energía al patrón con la prestación de sus servicios, la que será cubierta a razón de doce días de salario por cada año de servicios que haya prestado.

De todo lo expuesto anteriormente, podemos deducir que la prima de antigüedad es netamente de naturaleza jurídica compleja.



## CAPITULO 4

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A LOS TRABAJADORES DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La nueva Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1o. de mayo de 1970, introdujo un nuevo beneficio o prestación en favor de los trabajadores con el nombre de "prima de antigüedad". A la fecha, esta prestación únicamente la gozan los trabajadores al servicio de la iniciativa privada, no así los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, no obstante que tan trabajador es uno, como lo es el otro.

Ahora bien, el beneficio que se origina de la prima de antigüedad, no es el que el derecho del trabajo consagra, pues siendo la prima de antigüedad parte de la esencia del Derecho Laboral ésta debería abarcar, con su beneficio, a toda la clase obrera; sin embargo, por causas

políticas, económicas y sociales se ha impedido al Derecho Obrero, proteger a toda la clase económicamente débil.

Decimos lo anterior debido a que, al trabajador al servicio del Estado, se le ha negado, hasta hoy, el derecho al beneficio de la prima de antigüedad; además, es una violación a lo preceptuado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece: "en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Para comenzar este capítulo queremos hacer una distinción entre las dos clases de trabajadores a los que hace referencia y distinción el artículo 123 Constitucional, es decir, los del apartado "A" y los del apartado "B", con respecto a la prima de antigüedad, tema principal de esta tesis.

#### 4.1 Distinción entre los trabajadores del apartado "A" y los del apartado "B".

En relación con los trabajadores del apartado "A", el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

A continuación, señalaremos los casos en los cuales el trabajador o sus beneficiarios tienen derecho a recibir dicha prima, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Estos casos son los siguientes: 1).- Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos. 2).- Los trabajadores que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. 3).- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que hubiera sido su antigüedad: a).- la viuda; b).- el viudo que haya tenido dependencia económica de la trabajadora y con una incapacidad de 50% o más; c).- los hijos menores de 16 años; d).- los mayores de esta edad si tuvieran una incapacidad de 50% o más; e).- los ascendientes que hayan dependido económicamente del trabajador; f).- a falta de cónyuge supérstite la persona con quien vivía en concubinato; g).- a falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurriendo con el concubino o la concubina y h).- a falta de todos los anteriores el Instituto Mexicano del Seguro Social. 4).- Los trabajadores en caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta de los mismos que haga imposible la prestación del trabajo. 5).- Los trabajadores en los casos de terminación de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; por el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y por concurso o quiebra de

**la empresa. 6).- En caso de reducción de personal, los trabajadores reajustados.**

Hemos mencionado, en forma de resumen, los casos en que **procede el pago de la prima de antigüedad tanto para el trabajador como para sus beneficiarios. De la misma manera, observamos la situación en la que el trabajador despedido con causa justificada sí tiene derecho a recibir dicha prestación, aun cuando haya cometido una falta grave y, por el contrario, un trabajador al servicio del estado que ya tiene una antigüedad considerable no tiene ese derecho porque la Ley Burocrática no lo contempla.**

Por lo que corresponde a los trabajadores regulados por el **apartado "B"**, por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco tienen derecho al pago de una prestación como complemento del salario, conocido como quinquenio, el cual pudiera equipararse con la prima de antigüedad; sin embargo, no lo consideramos así -ya que, como lo hemos dicho, es un complemento del salario, no así la prima de antigüedad que se genera por el transcurso del tiempo y es el último pago que recibe el trabajador al momento en que se da por terminada la relación laboral.

Por otro lado, tenemos que existe una Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, que tiene por objeto determinar las normas que regulan el reconocimiento público que haga el Estado, de

aquellas personas que por su conducta, actos u obras, merezcan los premios, estímulos o recompensas que la misma establece.

El artículo 4o. señala: "Los estímulos a que se refiere esta Ley se instituyen para servidores del Estado, por el desempeño sobresaliente de las actividades o funciones que tengan asignadas, así como por cualquier acto excepcional que redunde en beneficio del servicio al que esten adscritos. Estos estímulos podrán acompañarse de recompensas en numerario o en especie, conforme a las prevenciones de esta ley".

En el artículo 87 se establece: "El Premio Nacional de Antigüedad en el servicio Público se otorgará, en atención a sus años de servicio, a los trabajadores y funcionarios de las dependencias u organismos sujetos al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado."

El artículo 89 expresa: "El premio se otorgará en 4 grados y consistirá en medalla que será de clase correspondiente al grado".

Como es de apreciarse, el trabajador al servicio del Estado es premiado con simples objetos o medallas, por todos los años de servicio que ha dejado al lado del Estado-Patrón, en lugar de recompensarlo económicamente, esto es, con una suma de dinero, como prima de antigüedad, puesto que, con un objeto, una medalla o un reconocimiento, el trabajador no satisface sus necesidades económicas.

Para finalizar este apartado, concluimos que esta Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, podría servir como base para lograr la evolución hacia el otorgamiento de la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio del Estado.

#### 4.2 La supletoriedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 11 de la Ley Burocrática señala que: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Al respecto, opinamos en relación con la aplicación supletoria a que se refiere el precepto citado, que no debe entenderse como el traslado de una institución o concepto jurídico, de un cuerpo normativo original a otro donde no existe, sino mas bien apoyarse en un cuerpo normativo en donde la institución o concepto jurídico que se pretende aplicar, ha sido desarrollado con mayor amplitud y eficacia.

Es de suponerse que la supletoriedad tiene su origen, no en un problema de inexistencia sino de interpretación de la ley. El criterio jurisprudencial sostenido al respecto es en el sentido de que "la supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos en que no se

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

encuentra previsto en dicho ordenamiento disposición expresa que sea exactamente aplicable al mismo".

Cuando en un ordenamiento no se encuentra observado o es omiso un caso concreto, puede aplicarse alguna otra disposición que se encuentre en otro ordenamiento legal y que sea exactamente aplicable al caso; o dicho de otra manera, que todo lo que está en la Ley Federal del Trabajo y no se encuentre en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es susceptible de aplicarse supletoriamente al caso concreto que se plantee.

Resulta obvio decir que la supletoriedad tiene su aplicación a consecuencia directa de las lagunas que se presentan en la ley, que debemos considerar como omisión legislativa, que no previó algunos casos que en la práctica diaria del litigio se presentan, ya sea por improvisación o para dar mayor flexibilidad a la ley.

En todo caso, como el juzgador, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe resolver el caso concreto a pesar de las lagunas de la ley, por lo que en forma obligada debe llenarla mediante la aplicación de formas que la misma ley aplicable contenga, para casos con alguna similitud que contemple.

Con esto queremos afirmar que el juzgador no es libre de aplicar criterios subjetivos y tiene la obligación de sujetarse a las reglas de la integración, que debe entenderse como el acto de suplir las lagunas

existentes en la ley o, en su caso, aplicar las formas que prevee la ley en cuestión. Estas reglas tienen por objeto evitar la arbitrariedad subjetiva del juzgador.

En la integración, los conceptos comúnmente aceptados son: la costumbre, la analogía, los principios generales de derecho y la equidad, de los cuales hablaremos mas adelante.

De lo mencionado anteriormente y en lo que se refiere a nuestro tema de tesis, podemos decir que corresponde aplicar supletoriamente, en primer lugar, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, referente a la prima de antigüedad.

Los partidarios de un derecho ortodoxo y en un sentido sociológico burgués le dan la siguiente interpretación al artículo que nos ocupa:

La supletoriedad a que alude la legislación burocrática, para la Ley Federal del Trabajo, no debe entenderse como la autorización para crear una figura jurídica no contemplada en su cuerpo normativo, porque de crearse la figura jurídica no contemplada en la ley burocrática, que en este caso sería la prima de antigüedad, en beneficio de los empleados públicos, sería ir en contra de un principio general de derecho.<sup>46</sup>

<sup>46</sup>Cfr. GARCIA GUERRERO, Juan Francisco, "La prima de antigüedad en los apartados A y B del artículo 123 constitucional". Revista de la Escuela de Derecho de Durango. Número 5. Durango, México. Enero-Junio 1977. p. 293



De la anterior manera de ver la supletoriedad, diferimos absolutamente, pues en primer lugar el derecho social en donde se encuentra contenido como una de sus ramas el derecho del trabajo, es ya indiscutible que parte de distintos principios generales de derecho están en contraposición a los principios de derecho, en que han fundado los jurisprudencistas el derecho burgués; pues la esencia del derecho social radica precisamente en otorgar la tutela que sirva para reivindicar a la clase económicamente débil, por consiguiente, partiendo de esta base de reivindicación y tutela, nuestra opinión al interpretarse el artículo 11 de la Ley Federal Burocrática, estimamos prudente que la supletoriedad entendida en el ámbito del Derecho Social se refiere indudablemente tanto en el aspecto procesal como en el substancial llegando no solo a modificar, a hacer analogía, a imitar, sino que llega a crear derecho, puesto que su esencia como lo establecimos anteriormente es de carácter social y, a mayor abundamiento, está establecido perfectamente en el artículo 123 de nuestra Constitución el alcance del Derecho del Trabajo.

Así pues, los Trabajadores al Servicio del Estado tienen derecho a percibir su prima de antigüedad, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Para terminar, solo agregaremos a lo anterior, que la legislación laboral ha establecido categóricamente que, en caso de duda al interpretarse alguna de sus normas, se estará a lo que mas le beneficie al trabajador.

### 4.3 La costumbre, la analogía, los principios generales del derecho y la equidad.

En el presente apartado analizaremos brevemente la costumbre, la analogía, los principios generales de derecho y la equidad. Asimismo, podremos observar que, el valor de cada uno de ellos es distinto.

#### 4.3.1 La costumbre.

La aplicación de la costumbre para suplir una laguna de la ley sería ideal, pero aquí el problema surge porque la costumbre varía frecuentemente y, por otro lado, en nuestro régimen jurídico tiene poca cabida el derecho consuetudinario, cuya base es la propia costumbre.

El campo de la costumbre se ha limitado a lo que hace tiempo se le conoce como las costumbres o usos de empresa, que son formas determinadas y propias de cada empresa para el desarrollo de los trabajos o beneficios no contemplados en los contratos colectivos o en las propias leyes.

La costumbre, como un uso implantado en una colectividad y aceptado por ésta, como jurídicamente obligatorio, tiene un carácter supletorio.

Sin embargo, sostiene Mario de la Cueva que se le ha dado a la costumbre una importancia mínima, porque es un proceso demasiado lento para lograr, en favor de la clase trabajadora, mayores beneficios que los obtenidos a través del proceso legislativo y la contratación colectiva o, en su caso, el ejercicio del derecho de huelga, y señala que la Comisión mencionó la costumbre como fuente formal supletoria, porque juzgó inconveniente cerrar una posibilidad que puede presentarse.<sup>47</sup>

No obstante, con frecuencia encontramos que, por descuido o negligencia de los funcionarios, se crean derechos que el Estado-patrón estaría obligado a respetar cuando los trabajadores, con razón, los defienden como costumbre y que, en este caso, sería el derecho al pago de la prima de antigüedad.

Como señalamos anteriormente, hablaremos de las normas implícitas. José Dávalos dice que "a través de ellas se va a realizar una labor de integración de leyes, para cubrir las lagunas que existan en la legislación; es decir, se faculta a los tribunales a colmar la falta de disposiciones que para algunas situaciones particulares puedan darse;"<sup>48</sup> en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se señalan como medios idóneos para lograrlo: la analogía y los principios generales del derecho.

#### 4.3.2 La analogía.

<sup>47</sup>Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 138.

<sup>48</sup>DAVALOS, José. *Derecho del trabajo*. T. I. Op. cit. p. 78.

Por lo que respecta a la analogía diremos que, es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, es decir, la ausencia de disposiciones para casos concretos.

Este recurso consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no exista disposición expresa, "dando así origen a una nueva norma que, en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que, recogida por la Corte, llegue a integrar jurisprudencia obligatoria".<sup>49</sup>

Por su parte, Néstor de Buen indica que "la analogía descansa en el viejo principio que dice: "donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición".<sup>50</sup>

Mario de la Cueva dice que "la analogía es un procedimiento que se mantiene dentro de la ley, y su uso supone dos elementos: un caso no previsto por el legislador y una norma que regula un caso semejante. Pero en la aplicación de la norma deberá cuidarse que su uso tenga las finalidades del derecho del trabajo".<sup>51</sup>

Expuesto lo anterior, nos queda señalar que se puede aplicar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es una norma expresa y en nuestra opinión sí prevee un caso semejante que en este sentido sería el de otorgar la prima de antigüedad a un trabajador al servicio del estado.

---

<sup>49</sup>Idem.

<sup>50</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I, Op. cit. p. 68.

<sup>51</sup>DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op. cit. p. 136.

Sin embargo, en nuestro orden jurídico no siempre la analogía nos presenta una solución adecuada a un caso concreto.

#### 4.3.3 Los principios generales del derecho.

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración... los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución...".

El mencionado artículo hace una triple clasificación de esta fuente formal, y distingue, en primer lugar, los que propiamente se denominan principios generales del derecho, los cuales son comunes a todas las ramas jurídicas, mencionados en el artículo 14 constitucional; en segundo lugar, los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y, en tercer lugar, los principios que se derivan del artículo 123 constitucional. Esta división tripartita resulta innecesaria y redundante, puesto que las tres categorías pueden reunirse en una sola, es decir, en los principios generales del derecho, en su acepción primera, según el citado artículo.

Ahora bien, entendemos por los principios generales del derecho, los descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza

racional y libre del hombre. Ellos expresan el comportamiento que le conviene seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano.

Cuando las fuentes del derecho resultan insuficientes para que la autoridad tenga un criterio de solución, los jueces y tribunales quedan sujetos a una postura similar a la del legislador porque el primero trata de transformar en preceptos formalmente válidos los principios generales del derecho, es decir, el juez busca resolver las exigencias de la justicia, estableciendo normas de decisión para los casos no previstos expresamente, no en perjuicio de los intereses de una u otra de las partes, sino pensando en el contenido de los principios en cuestión y a favor de quien le asista, así el legislador crea normas abstractas y el juez descubre la norma de solución para una situación en particular.

Siendo éste un tema muy extenso solo haremos referencia a algunos principios ya que "no es posible hacer una enumeración exhaustiva de los Principios Generales del Derecho, pues el conocimiento de ellos se ve perfeccionado poco a poco y, por lo mismo, su número y contenido han ido variando".<sup>32</sup>

Al igual que en otras disciplinas, como en la nuestra, existen diversos ordenamientos que por no ser expresos para resolver o ser aplicables al caso concreto de que se trate se ven en la necesidad de auxiliarse por los principios generales del derecho y, por lo que corresponde a nuestro tema, los relativos al derecho del trabajo, podríamos

<sup>32</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa, México, 1984, p. 2542

decir los que se derivan del artículo 123 constitucional, esto es, los de la justicia social.

Lo que tratamos de explicar es que del contenido de los mencionados principios se explique si los trabajadores al Servicio del Estado son o no partícipes del derecho al pago de la prima de antigüedad.

#### 4.3.3.1 El equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y patrones.

En primer término haremos referencia al principio de: El equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y patrones, que en este caso asume tal posición el Estado. Equilibrio, significa armonía, moderación, precisamente en la relación de trabajo, es decir, en todos aquellos derechos y obligaciones que trae implícita la misma.

Más allá se entiende que, la legislación laboral que nos rige es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón mas prestaciones que procuren a los trabajadores ingresos y prestaciones proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo.

A este respecto, cabe recordar que, de acuerdo a la Teoría del Plusvalor, expuesta en el capítulo anterior, la prima de antigüedad tiende a devolver al trabajador parte de la plusvalía, mediante el pago de cierta cantidad equivalente a un número de días de salario por cada año de

servicios prestados, o sea, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

Queremos decir, con todo lo anterior, que este principio debe coadyuvar en favor de los trabajadores públicos, principio que se verá fortalecido y perfeccionado en el momento mismo en que el trabajador reciba una cantidad proporcional al tiempo laborado.

Así también, la ecuanimidad del Estado-Patrón se vería en su esplendor al reconocer la prima de antigüedad que le corresponde a todo trabajador al servicio del Estado. De igual forma, se estaría reconociendo la plusvalía que deriva de su trabajo.

#### 4.3.3.2 La justicia social.

Otro principio es el relativo al de justicia social y, al respecto, Trueba Urbina opina que "la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción".<sup>33</sup>

Mario de la Cueva afirma que: "la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del Artículo 123, una categoría que regula

<sup>33</sup>TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, Op. cit. p. 238.



las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa".<sup>54</sup>

Este concepto de justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica, más sin embargo, traza caminos para superarla.

Así, de esta manera cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia, la conmutativa que intenta la igualdad absoluta, entre lo que se da y lo que se recibe; la distributiva, que sigue el criterio de proporcionalidad respecto al reparto de honores y bienes en la porción adecuada a los méritos de los individuos y la proporcionalidad de cargas en función a la capacidad económica de cada quien.

Podemos decir, que la justicia social tiene por objeto la armonía de las relaciones obrero-patronales y la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas obligaciones, en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, cuando se trata del derecho del trabajo, y también como acreedores, los empleados públicos, al tratarse del derecho del trabajo burocrático.

Entonces, siguiendo la idea de que la justicia social surge por la desigualdad económica y que tiende a la elevación del nivel de vida de los trabajadores, es justo y totalmente necesario que a todos los

<sup>54</sup>DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. cit. p. 137.

trabajadores, sin excepción, y con esto queremos decir que deben incluirse a los trabajadores burocráticos, se les otorgue la prima de antigüedad.

Como puede observarse de lo dicho, los principios generales del derecho son demasiados, por ello solo nos hemos referido a los anteriores; además, porque creemos que éstos, abarcan a otros, y en ellos fundamentamos nuestro trabajo.

#### 4.3.4 La equidad.

La equidad se traduce en la prudente aplicación de la ley y la justicia al caso concreto. La equidad, como fuente formal supletoria y subsidiaria de la ley, que constituye la fuerza suprema para la integración del derecho del trabajo, consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales, que es la justicia social.

El maestro Néstor de Buen opina que: "la equidad presume la existencia de una norma general conocida y un caso concreto susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de esa norma. Sin embargo, por las circunstancias particulares del sujeto obligado, el juzgador considera prudente crear una norma especial que, inspirada en la norma conocida, elimine de ella los aspectos inconvenientes".<sup>35</sup>

<sup>35</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 52.

Es decir, la equidad es, por una parte, un método de integración de la ley, el derecho del caso singular, más allá de la norma general que no pudo ni preverlo ni considerarlo y, por otra, como una manera de interpretar la ley, no en función de su letra sino de su espíritu.

Podría pensarse, entonces, en el beneficio a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, de que se les otorgara la prima de antigüedad, apoyándose como lo mencionamos anteriormente, en una norma general conocida, que en este caso es el artículo 162 de la Ley Federal del trabajo y en cuanto a que ésta es supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo expresa en su artículo 11.

#### 4.4 La negación de la prima de antigüedad a los trabajadores del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Diversidad de razones o pretextos han habido, para negar la prima de antigüedad a los Trabajadores al Servicio del Estado; por lo que, en este apartado, nos referiremos a algunas causas económicas, políticas y sociales, relacionadas con la negativa de implantación de esta prestación en favor de dichos trabajadores.

##### 4.4.1 Causas económicas.

Entre las causas económicas encontramos que, al Estado como patrón, no le conviene pagar esta prestación, puesto que, serían

cientos o mejor dicho miles de burocratas los que año con año se retiran o son separados de su empleo justificada o injustificadamente y, por lo mismo, el Estado quedaría obligado a pagar grandes sumas de dinero por concepto de esta prestación.

Es decir, si un trabajador ha laborado mas de 15 años al servicio del Estado, obviamente, recibiría una buena cantidad en efectivo y como existe un buen número de burócratas que ya tienen una antigüedad importante, el Estado tendría que erogar fuertes cantidades, por este concepto. Sin embargo, pensamos que esto tendría solución si se siguen los mismos lineamientos que se aplicaron a los trabajadores del apartado "A", al inicio de la vigencia del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo.

A la fecha los trabajadores burocráticos no reciben esta prestación, a pesar de que hemos insistido tanto en la aplicación de la Ley Federal del Trabajo como supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, tal como lo establece el artículo 11 de la precitada Ley burocrática, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Se han dado casos en los que, cuando el trabajador ha demandado esta prestación, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, absuelve al Estado, justificando su negativa con jurisprudencias establecidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación; y no porque realmente tenga razón sino porque el dicho Tribunal es disciplinado

y, como tal, es de línea unilateral, por lo tanto, parcial a intereses. Incluso se ha llegado a comentar que si esta prestación se llegara a conceder a los burócratas, el Estado no contaría con el dinero suficiente para pagarla.

#### 4.4.2 Causas políticas.

El Estado, como patrón del trabajador burocrático, resulta ser algo complicado porque se le ve como un Patrón poderoso y creemos que ponerse frente a éste no se lograría el objetivo deseado, ya que muchos empleados -que son funcionarios judiciales- al emitir resoluciones contrarias, que no le conviniesen al Estado, serían señalados como "malos colaboradores" y, por lo mismo, eliminados del servicio, por no prestarse a los intereses del Estado.

Con lo anterior queremos dejar señalada la conducta negativa de muchos dirigentes de Organizaciones de Trabajadores que, al no querer luchar por prestaciones en beneficio de sus agremiados, se venden aceptando gratificaciones personales.

#### 4.4.3 Causas sociales.

La prima de antigüedad es una reclamación en favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, a quienes hasta ahora se les ha negado el pago de dicha prestación; y por los motivos expuestos con anterioridad llegamos a la conclusión de que los dirigentes sindicales, no quieren saber nada sobre los beneficios que representaría el otorgarles la prima de

antigüedad a los burócratas, además de que esto significaría equilibrio y justicia en la relación Estado-burócrata, conforme a lo que expusimos en el apartado de los principios generales del derecho.

#### 4.5 La inclusión de la prima de antigüedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Consideramos importante la inclusión de la prima de antigüedad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque al establecerse esta prestación no solo se hace justicia social a los servidores públicos sino también se consigue que haya igualdad entre estos trabajadores y los de las empresas privadas; además, redundará en un gran beneficio para los servidores públicos y sus familiares.

Por otra parte, se hace necesaria la unificación y la reestructuración de la legislación independiente y dispersa que se refiera al trabajo y al trabajador. Podría comenzarse por la modificación total del artículo 123, para que no haya diferencias constitucionales en lo que al trabajo se refiere, aunque en los reglamentos respectivos se establezcan disposiciones relativas a la naturaleza y carácter de los servicios que se prestan.

Este criterio o apreciación ha sido muy cuestionado en la doctrina laboral y cada día adquiere mayor fuerza la opinión de que no deben existir dos apartados en el artículo 123 de la Constitución de la República, para referirse por separado a los trabajadores, sino uno solo, ya

que no deben establecerse discriminaciones o diferencias entre los trabajadores; que todos los trabajadores deben estar regidos por un solo apartado constitucional, aunque en la Ley Reglamentaria se regulen sus condiciones de trabajo en atención a las características especiales del trabajo que desarrollan los servidores públicos.

El maestro José Dávalos opina que: "se hace preciso modificar la Constitución a fin de que se reúna en un artículo 123, sin apartados, todas las disposiciones laborales que actualmente se hallan diseminadas, esparcidas, diluídas, por todo el universo jurídico.

Todos los trabajadores quedarían protegidos por la Ley Suprema, la cual les garantizaría un mínimo homogéneo de derechos laborales".<sup>56</sup>

Por otra parte, pensamos que pudiera estudiarse la factibilidad, con el fin de no descodificar la legislación del trabajo, de incluir, por ejemplo, en el Título Sexto que la Ley Federal del Trabajo dedica a "Trabajos Especiales", un nuevo capítulo para reglamentar (tomando en cuenta las peculiaridades de sus servicios) a los burócratas o servidores públicos, sin restarles derechos individuales ni colectivos, ni otorgarles prerrogativas por los especiales servicios que desarrollan, que indudablemente son de general interés público y social.

<sup>56</sup>DAVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Op. cit. p. 218.

Creemos que se debe seguir luchando para que se supriman los dos apartados el "A" y el "B", por estimar que la clase trabajadora tiene los mismos derechos y no deben, por tanto, establecerse discriminaciones o desigualdades entre los mismos, lo que en lo personal consideramos muy difícil de lograr, por evidentes razones, fundamentalmente de tipo político.

#### 4.6 La prima de antigüedad ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a investigaciones realizadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al revisar algunos expedientes, observamos que en varias demandas ni siquiera se hace el intento por pedir el pago de la prima de antigüedad, sin embargo, en otras sí se reclama el pago de dicha prestación, a lo cual, el Tribunal resuelve que debe absolverse al demandado de pagar la prima de antigüedad, diciendo que resulta improcedente por no ser la vía idónea para reclamarla, y que no es una prestación económica prevista por la Ley Burocrática, para los servidores públicos; que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé, dentro de sus prestaciones, ese concepto, solo establece en su artículo 34 el pago de quinquenios, todo esto fundándose en la tesis, que señalamos a continuación:

**TESIS.- "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PRIMA DE ANTIGÜEDAD".- Tratán dose de Trabajadores al Servicio del Estado, no procede reclamar prima de antigüedad, porque la**



**Ley Federal a ellos aplicable no establece dicha prestación".**

**Informe del Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1984, Cuarta Sala, p. 70.**

Desde nuestro punto de vista, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debería apoyarse y aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, para resolver en lo que se refiere a la prima de antigüedad y, obviamente, en lo no previsto por la Ley Burocrática, puesto que ésta, es muy clara en su artículo 11 e insistimos en que este precepto debe ser observado, lo cual llevaría consigo a la aplicación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la mencionada prestación.

En todo caso, como el juzgador, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debe resolver el caso concreto a pesar de las lagunas de la ley, por lo que en forma obligada debe llenarla mediante la aplicación de formas que la misma ley aplicable contenga, para casos con alguna similitud que contemple.

#### **4.7 La necesidad de reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En este sentido, el maestro Alberto Trueba Urbina opina que: "en la legislación social de nuestro país, la ley de 28 de diciembre de 1963 le hace honor al día de su expedición para pobres "inocentes", pues es una

de las peores leyes en la materia. Requiere una revisión total y ponerla a tono con el artículo 123".<sup>37</sup>

Además de la supletoriedad que debiera aplicarse en esta ley, para el otorgamiento de la prima de antigüedad a los burócratas, (que es el objetivo principal de esta tesis), e independientemente de lo ya expresado, es pertinente como urgente hacer una breve reflexión acerca de las importantes y necesarias reformas de fondo que requiere la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en diversas ocasiones se dificulta su correcta precisión y aplicación, por lo que, repetimos, se hace imperioso su replanteamiento y revisión.

Ahora bien, solo nos queda decir que, al tratar sobre este tema de la prima de antigüedad, fué por la inquietud de saber el motivo o razón del por qué no se les otorga esta prestación a los trabajadores al servicio del Estado, pues debemos pensar y basarnos en el principio de igualdad: "que tan trabajador es quien presta sus servicios a un particular como quien presta sus servicios al Estado".

Asimismo, consideramos oportuno señalar que los empleados públicos merecen una ley mejor, una ley que proteja sus derechos con mayor eficacia.

Al expresar que los empleados públicos merecen una ley mejor, no pensamos únicamente en procurar porque se les otorgue la prima

<sup>37</sup>TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Op. cit. p. 190.

de antigüedad -materia de esta tesis, sino en una ley que verdaderamente le permita al trabajador y a su familia asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso, y acorde con el tiempo en que vivimos, de tal manera que las prestaciones que perciba por su servicio sea siempre superior, por encima de sus necesidades propias y de los suyos, en fin, trataremos que se haga una realidad lo preceptuado por el artículo 3° de la hasta ahora vigente Ley Federal del Trabajo.

## CONCLUSIONES

1. La prima de antigüedad fué una conquista de los trabajadores, lograda en su beneficio y que satisface, en parte, las necesidades mas apremiantes de éstos. Al hacer esta afirmación, creemos que tanto los trabajadores del apartado "A" como los del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, tienen derecho a esta prestación.
2. La naturaleza jurídica de la prima de antigüedad se ha querido explicar de acuerdo a diferentes teorías; sin embargo, estamos convencidos que en ninguna de estas, se encuentra la verdadera naturaleza de dicha prestación, por lo que pensamos que seguirá siendo de una naturaleza compleja.
3. Estimamos necesario que se unifique, reestructure y ordene cuanta legislación independiente y dispersa exista, referida al trabajo y al trabajador. Los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, deben ser suprimidos, por considerar que la clase trabajadora tiene los mismos derechos y no deben, por tanto, establecerse discriminaciones o desigualdades entre los mismos, así, todos estarán regidos por un solo apartado constitucional, lo que, por ahora, nos parece muy difícil de lograr, debido a evidentes razones, fundamentalmente de tipo político.

4. El artículo 11 de la Ley Federal Burocrática señala que, en lo no previsto por esta Ley, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad. Si la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 establece el derecho al pago de la prima de antigüedad, luego, este artículo debe ser de aplicación supletoria; además, porque es en beneficio de los empleados públicos.
5. Asimismo, son elementos de integración o de aplicación supletoria, la analogía, la costumbre, los principios generales de derecho y específicamente, los principios generales de derecho social y la equidad, los que también deben coadyuvar para otorgarles la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio del Estado.
6. Consideramos que la ausencia de la prima de antigüedad, en la Ley Burocrática, en gran parte se debe a una tendenciosa y mal intencionada política, con el propósito de eludir el reconocimiento de esta prestación, en favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, y no precisamente a un descuido de los legisladores en esta materia. Por lo tanto, para evitar que se sigan sacrificando a los trabajadores con la omisión de esta prestación, a la que tienen derecho, concluimos que la Ley de los Burocratas debe ser reformada al respecto, para que se establezca, con toda precisión, su derecho a la prima de antigüedad, en los mismos términos de la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría general del derecho administrativo; cuarta edición. Porrúa. México. 1981.
2. BARASSI, Ludovico. Tratado de derecho del trabajo. Tomo III. Alfa. Argentina. 1953.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. cuarta edición. Sista. México. 1994.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. segunda edición. Harla. México. 1996.
5. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo burocrático. segunda edición. PAC. México. 1991.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. tercera edición. Trillas. México. 1989.
7. DAVALOS, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991.

8. DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. sexta edición. Porrúa. México. 1996.
9. DAVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. México. 1992.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. octava edición. Porrúa. México. 1991.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. décima edición. Porrúa. México. 1994.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1990.
13. DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo derecho mexicano del trabajo. décima segunda edición. Porrúa. México. 1990.
14. DE LA CUEVA, Mario. Teoría de la constitución. Porrúa. México. 1982.
15. DELGADO MOYA, Rubén. El derecho social del presente. Porrúa. México. 1977.
16. DEVEALI, Mario L. Lineamientos de derecho del trabajo. tercera edición. TEA. Argentina. 1956. .

17. DEVEALI, Mario L. Tratado de derecho del trabajo. Tomo IV. segunda edición. La Ley. Argentina. 1972.
18. GOMES, Orlando y Elson Gottschalk. Curso de derecho del trabajo. Volúmen II. séptima edición. Cárdenas. México. 1979.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. décima octava edición. Porrúa. México. 1992.
20. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. Volumen I. cuarta edición. Depalma. Argentina. 1987.
21. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
22. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La prima de antigüedad. sexta edición. PAC. México. 1984.
23. RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de trabajo. Omeba. Argentina. 1976.
24. SANTORO PASSARELLI, Francesco. Nociones de derecho del trabajo. décima cuarta edición. Instituto de Estudios Políticos. España. 1973.
25. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho administrativo. Tomo I. décima sexta edición. Porrúa. México. 1994.



26. TENA RAMIREZ, Felipe. Leves fundamentales de México. Porrúa. México. 1988.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123. segunda edición. Porrúa. México. 1967.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. sexta edición. Porrúa. México. 1981.

#### LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. nonagésima novena edición. Porrúa. México. 1996.
2. Lev federal del trabajo. quinta edición. Alco. México. 1996.
3. Lev federal del trabajo, México y sus leyes. Medina Hermanos. México. 1962.
4. Lev federal del trabajo y otras leyes laborales, comentada por Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 1970.
5. Lev federal de los trabajadores al servicio del estado. quinta edición. Andrade. México. 1979.

6. Lev federal de los trabajadores al servicio del estado. "Ley reglamentaria del servicio público de banca y crédito", comentada por Hugo Italo Morales S. y Rafael Tena Suck. PAC. México. 1988.
7. Legislación laboral, comentada por Rosalio Bailón Valdovinos. Limusa. México. 1984.
8. Legislación burocrática federal, comentada por Mariano Herrán Salvatti y Carlos F. Quintana Roldán. Porrúa. México. 1986.
9. Legislación federal del trabajo burocrático, comentada por Rosalio Bailón Valdovinos. PAC. México. 1990.
10. Legislación federal del trabajo burocrático, comentada por Rafael Tena Suck y H. Italo Morales S. PAC. México. 1990.
11. Legislación federal del trabajo burocrático, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. trigésima tercera edición. Porrúa. México. 1995.

#### HEMEROGRAFIA

1. DE PINA VARA, Rafael. "La prima de antigüedad en la nueva ley federal del trabajo". Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXIV. números 93-94. México. Enero-Junio 1974.

2. GARCIA GUERRERO, Juan Francisco. "La prima de antigüedad en los apartados A y B del artículo 123 constitucional". Revista de la Escuela de Derecho de Durango. número 5. México. Enero-Junio 1977.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Diccionario jurídico mexicano. Porrúa. México. 1984.

A handwritten signature and initials in black ink. The initials 'J. G.' are written at the top left, followed by a stylized signature that appears to be 'Juan Francisco Garcia Guerrero'.