

520



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

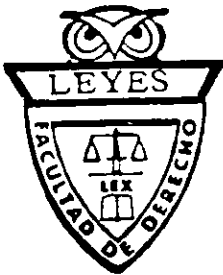
SEMINARIO

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FACTIBILIDAD DE ELIMINAR EL TOPE SALARIAL RESPECTO DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: PEDRO LOZANO BARAJAS



ASESOR: LIC. GUILLERMO L. ZUMAYA PEREZ

292226

MEXICO, D. F. 15 ENERO DEL 2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

*CON TODO EL AMOR Y AGRADECIMIENTO  
A TI DIOS MIO.*

*DEDICO ESTE TRABAJO CUMULO DE  
ESFUERZO Y ALEGRIA. GRACIAS POR  
BRINDARME LA VIDA.*

*DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

*Dr. Guillermo Hori Robaina*

*Por su esfuerzo manifiesto en la difusión de la  
enseñanza laboral como Director del Seminario.*

*DIRECTOR DE TESIS*

*Lic. Guillermo Leonardo Zumaya Pérez*

*Con agradecimiento, admiración y respeto, por  
su valiosa colaboración para la elaboración de  
esta tesis.*

*A MI PADRE*

*Sr. Pedro Lozano Cabello*

*Ejemplo de honradez, trabajo y dignidad, quien día a día me ha dado el más sublime testimonio de tenacidad y valentía.*

*Para él, que a pesar de su merma física, nunca ha dado muestras de debilidad, mi eterna gratitud.*

*A MI MADRE*

*Sra. Elvira Barajas Bucio*

*Gracias, por el enorme esfuerzo y el éxito que has obtenido en la responsabilidad de formar a tus hijos, aún más importante por haberme hecho un hombre de bien. Para ti mamá mi AMOR ETERNO.*

*A MIS HERMANAS Y A MIS CUÑADOS*

*Marisol e hijos            Ángel G.*

*Elvira e hijos*

*Georgina e hijos        Simón H.*

*Adriana e hijos        Martín G.*

*A todos ellos. con infinito cariño por su gran  
calidad de seres humanos, gracias por su entrega  
comprensión y sobre todo por formar una  
verdadera familia, recia en el amor y muy  
solidaria.*

*A MI GRAN HERMANA*

*Lic. Elvira Lozano Barajas*

*Como un especial reconocimiento y como  
un obsequio a sus infatigables dotes de  
hermandad.*

*Por tu apoyo, cariño, paciencia y porque  
has inculcado en mi el espíritu de  
superación.*

*A MIS ABUELOS. TIOS Y PRIMOS*

*Con profundo agradecimiento, por la gran ayuda y apoyo a mi familia, por siempre agradecido, con cariño y respeto de su sobrino y primo.*

*A JUAN GABRIEL Y GABRIEL GALLARDO*

*Hombres llenos de nobleza y sencillez, por la ayuda que cada uno me proporcionó alguna vez, por su solidaridad, por su compañerismo. Gracias hermanos.*

*A TODOS MIS AMIGOS*

*Que bien merecido tienen el privilegio de poseer este presente de amistad, gracias por sus consejos y por lo que aún es más importante por haberme entregado su "amistad".*

*FINALMENTE... ..*

*A MI ALMA MATER  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO*

*A TODOS MIS MAESTROS  
Por la enseñanza recibida*

*A LA FACULTAD DE DERECHO  
Mudo testigo de mi formación profesional.*



# I N D I C E

## FACTIBILIDAD DE ELIMINAR EL TOPE SALARIAL RESPECTO DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

INTRODUCCION.....I

### CAPITULO I CONCEPTOS Y PRINCIPIOS GENERALES CONTENIDOS EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.1	Conceptos Generales .....	1
1.1.1	Antigüedad en el Trabajo.....	2
1.1.2	Contrato Individual de Trabajo .....	4
1.1.3	Contrato Colectivo de Trabajo .....	4
1.1.4	Despido .....	5
1.1.5	Empresa .....	6
1.1.6	Estabilidad en el Empleo .....	7
1.1.7	Factibilidad .....	8
1.1.8	Integración del Salario .....	9
1.1.9	Salario .....	9
1.1.10	Patrón .....	11
1.1.11	Trabajador .....	12
1.2	Principios Generales del Derecho Laboral Contenidos en el Artículo 123 Constitucional	
1.2.1	Principio de Justicia Social.....	16
1.2.2	Principio que Establece el Derecho al Trabajo Digno y Socialmente Util.....	17
1.2.3	Principio de Protección al Trabajador .....	18
1.2.4	Principio de Igualdad en el Trabajo .....	20
1.2.5	Principio que Obliga a Proporcionar Capacitación y Adiestramiento .....	20
1.2.6	Principio que Procura la Dignidad y Salud de los Trabajadores .....	22
1.2.7	Principio que Procura el Equilibrio entre los Derechos del Trabajo y los Derechos del Capital .....	23
1.2.8	Principio de Libertad en el Trabajo .....	24

## **CAPITULO II PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

2.1 Antecedentes Históricos.....	26
2.1.1. Antecedentes Contractuales .....	26
2.1.2. Antecedentes en la Ley.....	27
2.1.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	29
2.1.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	31
2.1.3 El Nuevo Derecho del Trabajo.....	32
2.1.3.1 Finalidad .....	35
2.2 Concepto de la Prima de Antigüedad .....	36
2.3 Naturaleza Jurídica.....	38
2.3.1 Autonomía.....	40
2.3.2 Fundamento .....	41

## **CAPITULO III LA ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

3.1 Derechos Derivados de la Antigüedad.....	43
3.1.1 Estabilidad en el Empleo.....	44
3.1.2 Vacaciones .....	46
3.1.3 Constancia de Servicios.....	47
3.1.4 Preferencia en los Ascensos.....	48
3.1.5 Inmunidad.....	50
3.1.6 Prima de Antigüedad .....	52
3.2 Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.....	52
3.2.1 Hipótesis Contenidas en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.....	54
3.3 Reformas Legales del Artículo 162 .....	63
3.4 El Cómputo de la Antigüedad .....	66
3.4.1 Tiempo Efectivo de Servicios y Tiempo Efectivamente Laborado.....	67
3.4.2 Forma de Probar la Antigüedad .....	70

## **CAPITULO IV LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EL TOPE SALARIAL RESPECTO DE SU PAGO**

4.1 Prima de Antigüedad.....	72
------------------------------	----

4.1.1 Características.....	72
4.2 Trabajadores que Tienen Derecho a la Prima de Antigüedad.....	74
4.3 Cuantificación de la Prima de Antigüedad.....	76
4.3.1. Salario que debe Considerarse para el Pago de la Prima de Antigüedad.....	77
4.3.2. Tope Salarial para el Pago de la Prima de Antigüedad.....	79
4.3.3. Tope Variable.....	86
4.3.4. Contratos Colectivos con Prestaciones Superiores a las Establecidas en la Ley .....	87
4.3.5. El Pago Proporcional de la Prima de Antigüedad .....	92
4.4. La Prima de Antigüedad y la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional .....	93
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO I .....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO II .....</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>106</b>

## INTRODUCCION

El presente tema ha sido motivado, por la inquietud existente desde los primeros años de estudio superior, durante los mismos, me fue posible percibir la penosa situación en que ha vivido la clase trabajadora, ya que existen instituciones del derecho laboral, tal es el caso de la prima de antigüedad que en más de treinta años de vigencia, no han sufrido modificación alguna, no obstante que las condiciones sociales, económicas y laborales son muy distintas de aquellas que le dieron origen, por lo que estas instituciones deben ser actualizadas respondiendo, así a las necesidades de las clase trabajadora.

Estamos conscientes de la constante evolución, así mismo el mundo del trabajo tiene cada día nuevos problemas que resolver y debe enfrentar a ellos mediante las posibles soluciones, por lo que el presente tema "Factibilidad de Eliminar el Tope Salarial respecto del Pago de la Prima de Antigüedad" constituye una solución que contribuye otorgando a los trabajadores beneficios nuevos, con base en los principios de justicia y equidad.

Esta investigación abarca la institución jurídica de la prima de antigüedad, en su totalidad y la somete a una reflexión fundamental desde su

nacimiento, hasta la actualidad, con el afán de superación, buscando su esencia, su misión y valor, para lo cual la presente investigación se divide en cuatro capítulos.

El primer capítulo está dedicado a los conceptos relacionados con la prima de antigüedad y a los principios rectores de dicha institución, consignados en el artículo 123 constitucional.

En el segundo capítulo encontramos los antecedentes de dicha institución, su concepto y naturaleza jurídica, en este mismo capítulo se establece la finalidad del derecho del trabajo.

El capítulo tercero maneja la importancia de la antigüedad, ya que esta constituye la base para la creación de otros derechos, entre estos la prima de antigüedad, se establecen las hipótesis generadoras de la prima de antigüedad consignadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, el capítulo cuarto se dedica al análisis de la prima de antigüedad y al tope salarial respecto de su pago. Consideramos que el presente trabajo constituye un instrumento de utilidad para las futuras generaciones que pretendan buscar soluciones a la problemática social y laboral de México, buscando de la Legislación Laboral su replanteo y modernización.

# CAPITULO I

## 1.1. CONCEPTOS GENERALES

El lenguaje jurídico esta compuesto de palabras de uso común, con la particularidad que refleja situaciones o acciones que expresan hechos o actos jurídicos, para entender cualquier rama del derecho es necesario partir de un lenguaje adecuado. Los conceptos jurídicos son categorías o nociones irreductibles, con los cuales es posible entender un orden jurídico o un sistema de derecho.

Es muy importante conceptualizar algunas palabras de uso común en la institución jurídica que nos ocupa “La Prima de Antigüedad”, cabe señalar que se incluye en estos conceptos el de “**factibilidad**”, toda vez que constituye la parte medular de nuestro tema, conceptualizar no es tarea fácil, ya que implica correr con el riesgo de las omisiones, de los errores e imperfecciones.

Esta es la razón, por la cual se incluyen conceptos legislativos y doctrinales sobre la materia, tomando como base a la Ley Federal del Trabajo, buscando una claridad de los mismos, esto con la finalidad de que el lector no distraiga su atención en la búsqueda de dichos conceptos, motivo por el cual se comprenderá la justificación de estos renglones.

### 1.1.1. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

La antigüedad constituye el concepto fundamental de dicha institución, para el Dr. Borrell Navarro la antigüedad “ es una prestación que se va acrecentando con el simple transcurso del tiempo”<sup>1</sup>.

Para el profesor Néstor de Buen Lozano la antigüedad no constituye un derecho, aún cuando la ley, haga derivar una serie de derechos del hecho de la antigüedad, por lo que señala “la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, entendiéndose por hecho jurídico todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho”<sup>2</sup>. El tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador, diversas son las disposiciones y previsiones legales y contractuales que avalan el reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

A saber existen dos tipos de antigüedad:

- **“Antigüedad genérica.-** considerada como aquella que se crea en forma acumulativa mientras conserve vigencia la relación contractual de trabajo y respecto de la cual, el derecho a su reconocimiento no se extingue por la falta de

---

<sup>1</sup> BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial Mexicano. 4ª edición. Sista. México 1994. p.186

<sup>2</sup> BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. 9ª edición. Porrúa. México 1999. p. 355

ejercicio, en tanto que la relación de trabajo subsista, toda vez que se actualiza, cotidianamente, con cada día que transcurre”<sup>3</sup>.

• **“Antigüedad de Categoría.-** es aquella que se da cuando el trabajador desarrolla una actividad específica y es incluido en las listas escalafonarias que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría, la acción de su reconocimiento y efecto, sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno”<sup>4</sup>.

Se habla de categorías, ya que existen grados establecidos dentro de una calificación profesional y se adquieren por el transcurso del tiempo o por la adquisición de mejores aptitudes laborales, producto del ejercicio del trabajo o de estudios realizados, por lo que el trabajador tiene derecho a ocupar una categoría superior o bien si su mejoramiento lo justifica, un cambio de calificación. A este respecto podemos establecer que efectivamente la antigüedad se deriva del sólo hecho del trabajo y de acuerdo al tiempo de permanencia en el mismo, constituyendo la base para los derechos de la antigüedad.

---

<sup>3</sup> RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 4ª edición. Sista. México 1993. p.62

<sup>4</sup> Idem.



### 1.1.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 establece la definición “Cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario”.

Trueba Urbina sostiene que: “el contrato de trabajo, es un **genus novum**, en la ciencia jurídica social de nuestro tiempo, regido por normas laborales de carácter social distintas del Derecho de las Obligaciones de la Legislación Civil”<sup>5</sup>. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se caracteriza por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados, situación que no se encuentra en ninguna otra rama jurídica. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pudiera dar origen a la relación jurídica.

### 1.1.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 señala “Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de

---

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5ª edición. Porrúa. México 1980. p. 272

trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Para el maestro Mario de la Cueva la definición de nuestra Ley hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio, por lo que propone la siguiente definición: “El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio”<sup>6</sup>.

#### 1.1.4. DESPIDO

El sistema adoptado por la Ley establece la existencia de dos tipos de despido el **justificado e injustificado**, cuando hablamos de este último se alude a un comportamiento antijurídico, el Diccionario Jurídico Mexicano establece que el despido injustificado es “ La decisión unilateral del patrón de extinguir la relación de trabajo, sin causa alguna”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª edición. Porrúa. México 1999. p.632  
<sup>7</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 13ª edición. Porrúa. México 1999. p. 111

Es necesario agregar un párrafo a este concepto, ya que la ley considera la falta del aviso correspondiente por parte del patrón, como un despido injustificado.

Por lo que respecta al despido justificado Rosalío Bailón establece que “Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador”<sup>8</sup>. Cabe señalar que dichas causas se encuentran enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y no dan lugar a responsabilidad alguna por parte del patrón.

#### **1.1.5. EMPRESA**

La Ley establece la definición en su artículo 16 , empresa “es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” de igual forma señala lo que se debe entender por establecimiento “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

La empresa y el establecimiento son distintos; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta

---

<sup>8</sup> BAILÓN VALDOVINOS. Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Pac. México 1999. p. 106

como una unidad superior, aun cuando los establecimientos tengan autonomía técnica. La empresa se divide en elementos esenciales y accidentales:

- Los elementos esenciales son: los trabajadores, los patronos y el capital como elemento económico, que a su vez tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, y un fin mediano que es la obtención de beneficios y la realización de determinados objetivos.
- Los elementos accidentales son aquellos que presuman la existencia de la empresa, tales como el domicilio, nombre comercial, la explotación de una marca etc.

#### **1.1.6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

En opinión de Mario de la Cueva el trabajador necesita del trabajo y por ello su efectivo interés en que persista la prestación del servicio por lo que define la estabilidad como “el límite al ejercicio de la autonomía de la voluntad en la contratación, de modo que queden restringidas las posibilidades de que la relación del trabajo pueda ser concluida unilateralmente a iniciativa del patrón”<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 417

Efectivamente la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Es por eso que decimos que la estabilidad y la prima de antigüedad son hermanas.

### 1.1.7. FACTIBILIDAD

La Real Academia Española establece “que factibilidad proviene de lo factible” y a su vez establece que “factible es todo aquello que es posible”<sup>10</sup>. Para Guillermo Cabanellas la factibilidad es “Un neologismo, respaldado por la Academia, que alude a la calidad de lo factible, tiende a emplearse en materia de obras públicas, para los trabajos y estudios que demuestran la posibilidad, conveniencia y obtención de recursos para las mismas”<sup>11</sup>.

Se dice que es un neologismo, “que proviene del griego néos-nuevo y logismós - razonamiento, palabra o expresión de reciente creación, que pasa a formar parte de una lengua en un determinado nivel de ella”<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo III. 3ª edición. Espasa-Calpe. Madrid 1984.

<sup>11</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 14ª edición. Heliasta. Argentina 1988

<sup>12</sup> MARTÍNEZ DE SOUSA, José. Diccionario de Redacción y Estilo. Pirámide. Madrid 1993

Los neologismos tienen como características que surgen de palabras que no tienen reconocido un significado y deben justificar su creación.

Se utilizó la palabra factibilidad, ya que como quedó establecido esta palabra denota la posibilidad y conveniencia de realizar determinada acción, con la finalidad de obtener un progreso en dicha acción.

### **1.1.8. INTEGRACION DEL SALARIO**

De acuerdo con definiciones de la Real Academia Española, integración es “la acción y el efecto de integrar” e “integrar” es “formar las partes de un todo”, este concepto encuentra su fundamento en el artículo 84 de la Ley que señala “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

### **1.1.9. SALARIO**

Se han usado diferentes denominaciones para el salario, se le ha llamado sueldo, jornal, retribución. La Ley en su artículo 82 establece: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador”, Mario de la Cueva

define el salario como “ la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”<sup>13</sup>. Concepto más apropiado, ya que existen condiciones esenciales para que la vida este garantizada en plenitud y dignidad, existen diferentes tipos de salario a saber:

- **Salario mínimo general**, el artículo 90 de nuestra Ley señala que:

“ salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. Este precepto trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

- **Salario mínimo profesional para el maestro Mario de la Cueva** el

salario mínimo profesional es “la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales”<sup>14</sup>. La Ley establece la existencia de una Comisión Nacional de Salarios, que se encarga de fijar dichos salarios.

---

<sup>13</sup> CUEVA , Mario de la. Op. Cit. p.279

<sup>14</sup> *Ibidem* . p. 217

- **Salario remunerador** para el profesor Davalos el salario remunerador “es aquel que por disposición de la Constitución debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”<sup>15</sup>. Concepto totalizador de la condición humana, se inscribe en la órbita de los derechos humanos.

Este concepto tienen un loable sentido social, pero de muy difícil realización, ya que es de todos conocido que el salario no cumple con estas características. Indiscutiblemente el salario es un elemento esencial en la relación de trabajo, no es una contraprestación, es un instrumento de Justicia Social, ya que el valor del trabajador debe ser regulado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción.

#### 1.1.10. PATRON

La persona que recibe los servicios del trabajador se le denomina patrón, de acuerdo con el artículo 10 primer párrafo se establece que “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

---

<sup>15</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª edición. Porrúa. México 1996. p.215



Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

### **1.1.11. TRABAJADOR**

La Ley utiliza el vocablo trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. La propia Ley señala en su artículo 8 el concepto de trabajador “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..”

Sin embargo es necesario señalar la clasificación de los trabajadores en base a la duración de la relación de trabajo, esto con la finalidad de precisar el concepto de trabajador de planta, ya que el artículo 162 establece que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores de planta, por lo que interpretando a contrario - sensu la disposición anterior, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación:

- **Trabajador de planta** para el profesor Francisco Ramírez el trabajador de planta “ es aquel que tiene una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado”<sup>16</sup>. Los trabajadores de planta o de tiempo indeterminado constituyen la actividad normal, necesaria y permanente de la empresa o establecimiento.

- **Trabajador eventual** interpretando a contrario - sensu, estos trabajadores no tienen un contrato por tiempo indeterminado, su relación atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral, la mayoría de los trabajos eventuales pasaron a ser por tiempo y obra determinados.

- **Trabajador de temporada** son aquellos trabajadores que prestan sus servicios de forma cíclica, debido a que la regla de la estabilidad en el trabajo los protege, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada.

---

<sup>16</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. 9ª edición. Pac. México 1993. p. 43

## 1.2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL CONTENIDOS EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El Derecho del Trabajo, es una rama importante del árbol llamado Derecho Social, por que tutela y protege a los trabajadores, esa clase social tan desamparada. El Derecho del Trabajo tiene como objetivo cumplir con las garantías sociales establecidas en la Constitución y revela en su estructura íntima, la plena identificación de sus principios con los del Derecho Social.

El maestro Mario de la Cueva, después de dividir el orden jurídico nacional en : Derecho Público, Derecho Social y Derecho Privado, nos habla de una nueva idea del Derecho del Trabajo.

“La Ley del Trabajo de 1970, es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: Primeramente la ley descansa en la tesis de que los Artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamentalmente nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces, su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del Derecho Público ni del Privado, de donde deben extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> CUEVA. Mario de la. Op. Cit. p. 79.

Esta es la relación que nos da el maestro de la Cueva entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Social.

Se define al Derecho Social como “Aquella rama del derecho formada por el conjunto de instituciones y normas jurídicas protectoras de las clases sociales económicamente débiles, que tienen por objeto asegurar la convivencia de los diversos sectores demográficos de una sociedad dentro de los principios de justicia y equidad”<sup>18</sup>.

Por su parte Mendieta y Nuñez, nos dice que el Derecho Social “Es un conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales de un orden justo”<sup>19</sup>.

Dentro del siguiente punto nos dedicaremos a la tarea de determinar cuales son los principios del Derecho Laboral, contenidos en el artículo 123 Constitucional.

---

<sup>18</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1983. p. 69

<sup>19</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Porrúa. México 1970. p. 67

### 1.2.1. PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL

Sin lugar a dudas por lo antes expuesto, el principio general del Derecho Social y por consecuencia del Derecho del Trabajo, es la Justicia Social. La idea de la justicia social, orienta constantemente las normas e Instituciones de la Legislación Laboral.

“La idea de justicia social, afirma el maestro Mario de la Cueva, preside constantemente todas las Instituciones de la Legislación Laboral. La idea de la justicia social, es una luz que brota especialmente del Artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa”.<sup>20</sup>

Ahora bien, ¿ qué debe entenderse por justicia social ? : El profesor emérito de nuestra Facultad, Ignacio Burgoa, nos comenta:

“Etimológicamente, la expresión “Justicia Social” denota la justicia para la sociedad y al componerse ésta de individuos, su alcance se extiende a todos los miembros parte de la comunidad. La Justicia Social entraña un concepto y un sistema que consiste en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca

---

<sup>20</sup> CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 136 -137.

entre los intereses del individuo, ya que al romperse dicho equilibrio se incide en el Totalitarismo Colectivista o en el Individualismo”<sup>21</sup>

Al señalar que la Justicia Social es el principio más importante del derecho del trabajo, lo hacemos basados en el pensamiento de diversos autores de la materia. Señala el maestro Muñoz Roberto, que “el objeto del derecho social es asegurar la convivencia de los diversos sectores demográficos de la sociedad dentro de los preceptos de la justicia y equidad”.<sup>22</sup>

Los dos principios generales mencionados, es decir, la Justicia Social y la Equidad, constituyen la base del Derecho del Trabajo.

### **1.2.2. PRINCIPIO QUE ESTABLECE EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL**

El artículo 123 constitucional, que da origen a nuestra materia establece en su párrafo primero: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.

---

<sup>21</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 27ª edición. Porrúa. México 1995. p. 50

<sup>22</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 72

Se descubre del precepto anterior, que todo trabajador en tanto persona, merece un trato respetuoso, que a su vez él deberá corresponder a su patrón y compañeros. Este trato será base de las relaciones laborales, que le darán además la característica de socialmente útil. Esto es que sea productiva y moralmente rentable a la comunidad.

### **1.2.3. PRINCIPIO DE PROTECCION AL TRABAJADOR**

La protección de los trabajadores, se encuentra presente en varias fracciones del artículo que estudiamos y presenta dos sentidos:

En un primer aspecto, otorgando la salvaguarda al trabajador, emitiendo una serie de disposiciones sobre las condiciones en que deberá efectuarse todo trabajo: la jornada máxima de trabajo; la jornada máxima nocturna, la jornada máxima para los menores; un día de descanso por cada seis de labores y la protección de la mujer durante el embarazo, entre otros.

Se protege la retribución que los trabajadores deben obtener por la prestación de sus servicios, el salario. El salario mínimo no es susceptible de embargo, compensación o descuento. Se obliga el pago del salario en moneda de curso legal. También tenemos la preferencia en los casos de quiebra o concurso, de los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados.

El otro aspecto en que se orienta este principio de amparo al trabajador, es la nulidad de las cláusulas que sean contrarias a las disposiciones que el mismo Artículo 123 establece:

- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- Las que fijen un salario que no sea remunerador a Juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Las estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- Las que señalen un lugar de recreo, fonda café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ocasionadas por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.



#### **1.2.4. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL TRABAJO**

El principio de la igualdad en el Derecho del Trabajo, esta contemplado a través del cristal del salario. Este principio se encuentra plasmado en la fracción VII del artículo 123 constitucional "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 establece " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Esta ley reglamentaria contempla algunas excepciones en sus artículos 200, 234, 253, 257,297 y 307, se establecen normas particulares para trabajos especiales no obstante que se preste el mismo trabajo.

#### **1.2.5. PRINCIPIO QUE OBLIGA A PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

La fracción XIII del artículo 123 obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo".

“ La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

La Ley Federal del Trabajo establece un capítulo para este rubro Título Cuarto, Capítulo III-Bis “ Todo trabajador tienen el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

A través de este principio, la sociedad por conducto de los patrones, se encarga de elevar el nivel de capacidad del trabajador, de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella, prevenir riesgos de trabajo, todo esto obteniendo una repercusión directa en su empresa e indirecta para la colectividad, al contar con hombres más capacitados e incrementar la productividad.

## **1.2.6. PRINCIPIO QUE PROCURA LA DIGNIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Este principio impone al patrón, la obligación de observar en su establecimiento, las medidas sobre higiene y seguridad; tomar precauciones para prevenir accidentes; así como, para hacer que el trabajo se desarrolle en un marco de garantía para la salud y la vida, y en su caso del producto de la concepción, la fracción XIV del artículo 123 señala “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”.

En otras de sus fracciones, indica que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y que comprenderá: seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesantía en edad avanzada, de enfermedades y accidentes de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar, aplicándose no sólo a los trabajadores, sino que amplía su radio a campesinos, a trabajadores no asalariados y a otros sectores sociales y a sus familiares.

## 1.2.7. PRINCIPIO QUE PROCURA EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DERECHOS DEL TRABAJO Y LOS DEL CAPITAL

Este principio se deduce por medio de la huelga lícita, la fracción XVIII del multicitado artículo señala "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

En su capítulo relativo a los caracteres del Derecho del Trabajo, Mario de la Cueva dice:

"Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales: Si las primeras fueron un derecho impuesto al estado, por los propietarios para que les aseguren la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, las segundas son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. Esta característica resulta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 68

El Derecho del Trabajo, tutela a la clase trabajadora intentando armonizar dos fuerzas que están en distintos polos. Desafortunadamente la naturaleza humana, es inclinada a aprovechar las debilidades ajenas de los trabajadores, principalmente en forma individual, ya que se encuentran evidentemente en desproporción de fuerzas. Siendo aquí donde entra el principio del equilibrio de los derechos del trabajo con los del capital.

### **1.2.8. PRINCIPIO DE LIBERTAD EN EL TRABAJO**

Es al mismo tiempo, una garantía individual para todos los residentes en México. El artículo 5º de la Constitución establece:

“A ninguna persona , podrá impedirse que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

Se desprende de la norma anterior, que el hombre puede de acuerdo a una decisión personal, escoger la actividad que le permita obtener los medios para su subsistencia. Impone como requisito que esa actividad se desarrolle dentro de la legalidad.

Se reafirma en este mismo artículo, aunque parece más bien encaminado a impedir la esclavitud del individuo, en su párrafo V, que dice:

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa” .

La persona es libre para dedicarse: a la profesión, oficio o actividad que le acomode, siempre que sean lícitos; es decir, la libertad de trabajo, consistirá en la posibilidad que tiene el hombre, ya sea como individuo o como integrante de una sociedad, para escoger la profesión u oficio más apropiada a sus facultades y la obligación por parte del Estado de respetar y proteger su decisión.

## **CAPITULO II**

### **2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS**

La estabilidad en el empleo es una de las instituciones que esta ligada a la antigüedad . El derecho del trabajador a permanecer en el empleo constituye una de las manifestaciones más elocuentes de la razón que asiste a quienes ubican al Derecho del Trabajo como rama del Derecho Social.

En el ir y venir del intercambio de opiniones , surge la idea de la prima de antigüedad, institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del numero de años de trabajo, que nació de la energía de trabajo de cada persona entregada a la empresa, esto como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

#### **2.1.1. ANTECEDENTES CONTRACTUALES**

Las instituciones del derecho individual se ven superadas cuantitativa y cualitativamente, esto gracias a las instituciones del derecho colectivo, una de estas instituciones, es a la vez una fuente importante del derecho del trabajo, nos referimos al contrato colectivo de trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, puede atribuirse a una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

Así pues, encontramos que la finalidad del contrato colectivo, es contribuir al mejoramiento de las condiciones en que se presta el trabajo.

Muchos de los contratos colectivos de trabajo principalmente de la industria siderúrgica, fueron consignando la prima de antigüedad con distintas denominaciones y diferentes modalidades, por mencionar algunos, los contratos colectivos de trabajo de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A. y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A, esta práctica se amplió a otras ramas de la industria como la automotriz, la textil, la hulera y otras.

### **2.1.2. ANTECEDENTES EN LA LEY**

La ley, no hizo más que recoger la institución de la prima de antigüedad de los contratos que ya la contenían.



Las prestaciones consignadas en los contratos colectivos de trabajo, en cuanto son superiores a las establecidas en la ley, tienen como origen la autonomía de la voluntad; pero en cuanto esas prestaciones son recogidas por la legislación positiva, dejan de ser fuente del derecho para convertirse en el derecho mismo. Es en ese momento, independientemente de su origen, su cumplimiento es forzoso sin que puedan ser objeto de transacción o renuncia.

Gracias a que los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, los cuales representan la mayoría.

Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, por que la ley dejaría de cumplir su misión y por que se violaría el espíritu que anima el artículo 123 constitucional.

La mecánica que utilizaron los legisladores para establecer la prima de antigüedad, tuvo como fundamento extraer de los contratos colectivos más importantes del país, las instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre estas podemos citar el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionaban con las empresas o ramas de la industria más prosperas, por lo que no podían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se daban las condiciones óptimas, por lo que se decidió establecer en la ley los mínimos sobre los cuales debiera prestarse el trabajo.

#### **2.1.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraron regidas por este código, único en materia de trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal, como a los gobiernos locales.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora

pero su aspecto más importante consistió, en que, siendo ese ordenamiento jurídico un conjunto de derechos mínimos de la clase trabajadora, proporcionó una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas.

“La Ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y para el caso de los trabajadores ferrocarrileros ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave”.<sup>24</sup>

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía y trabajo a una empresa para servir a la economía nacional y al bienestar del pueblo.

---

<sup>24</sup> SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo 1931-1981. México 1981.

### **2.1.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La prima de antigüedad cualquiera que haya sido el nombre con el que se le conoció en los contratos colectivos antes de que entrara en vigor la ley vigente, nacida en ejercicio de la libertad de pacto, se convirtió en una institución obligatoria en 1970.

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970, estableció el derecho para los trabajadores de recibir una prima de antigüedad pagadera al dejar de prestar servicios a una empresa en ciertas condiciones y computable a razón de 12 días por año de servicio. A la vez, se señaló que para estos efectos el sueldo base de cálculo tendría un tope del doble del salario mínimo.

Durante los tres primeros años de vigencia de la ley, existieron disposiciones transitorias relativas al cálculo de las primas de antigüedad y posteriormente surgieron diferentes interpretaciones respecto al cómputo del tiempo de servicios. No fue sino hasta 1975 cuando se establecieron precedentes y jurisprudencia que hicieron posible precisar la forma del cálculo de la prima de antigüedad como sigue:

Retiro voluntario.- La prima sólo es pagadera cuando el trabajador tenga una antigüedad efectiva dentro de la empresa de 15 años y el pago de la prima se computa a razón de 12 días por cada año trabajado desde el inicio de la relación laboral, independientemente de la fecha en que entro en vigor la ley.

Muerte.- No se requiere de un mínimo de antigüedad y sí es computable el servicio prestado con anterioridad al 1° de mayo de 1970.

Separación del trabajo por cualquier otra causa.- No se requiere de un mínimo de antigüedad, pero ésta es computable sólo a partir del 1° de mayo de 1970 o a la fecha de ingreso posterior.

### **2.1.3. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO**

Es en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenómenos, que de manera distinta, han de dar lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo contemporáneo.

El maquinismo, nombre con que se conoce el advenimiento del sistema industrial en Europa, como fenómeno de carácter técnico, provoca la

desocupación de trabajadores. En efecto, al descubrirse la maquina de vapor y aplicarse el descubrimiento a la industria, se presenta de dos maneras la desocupación de la mano de obra.

Por una parte, la industria desplaza el artesanado, el que sólo subsiste en la escasa medida en que la máquina no pueda substituir la mano del hombre; por la otra, la producción en serie requiere de un menor número de trabajadores.

Ahora bien, en una época en que la ley de la oferta y la demanda no se discute, el desempleo, que de por sí ya constituye una auténtica calamidad para los trabajadores, trae consigo condiciones miserables de trabajo. Ante el exceso en la oferta de mano de obra, el empleador, en un desmedido afán de lucro, impone las condiciones de trabajo a sabiendas de que los trabajadores se han de ver en la necesidad de aceptarlas, son muchos los trabajadores que ofrecen sus servicios, pocos los que consiguen trabajo y para aquellos que lo tienen las condiciones en que lo prestan son infrahumanas, salarios miserables, jornadas excesivamente largas, condiciones insalubres y con los riesgos de accidentarse.

La angustia y desesperación se apodera de los trabajadores, ya que no encuentran respaldo alguno, ni mucho menos solución en el sistema jurídico y político de la época.

El Derecho Civil que en el siglo pasado se encargó de regular el contrato de trabajo, pregona la igualdad de todos los hombres ante la ley, por lo que existe la libertad de contratación, estableciendo que la voluntad de las partes es la máxima ley en los contratos, denotando una clara influencia del Código de Napoleón . De estos conceptos resulta que los trabajadores al aceptar las condiciones de trabajo por infrahumanas que estas fueran , se basaban en un pacto lícito en unión de los empleadores.

El Estado no intervenía aduciendo que no existían motivos para hacerlo. El Estado liberal individualista originado en la Revolución Francesa, llamado por ello "Estado Gendarme", únicamente interviene para restablecer un orden jurídico que se ha quebrantado, pero al no haber ningún quebrantamiento en el orden jurídico, el estado no puede auxiliar a los trabajadores.

A partir de este momento comienza la lucha de los trabajadores por conquistar mejores condiciones de trabajo, condiciones que hoy conocemos como núcleo del derecho del trabajo: salario, jornada, vacaciones y otras, han de nacer las instituciones del derecho colectivo: coalición, sindicatos, huelga y contratación colectiva, esta tienen como finalidad garantizar el cumplimiento del derecho individual del trabajo y mejorar las relaciones, mejores salarios, jornadas más reducidas, aumento en los días de vacaciones, procurando el nacimiento de

nuevas instituciones: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad y otras prestaciones que se fueron estableciendo en los contratos, para posteriormente plasmarse en la ley.

### **2.1.3.1. FINALIDAD**

Podemos decir que el desideratum del Derecho del Trabajo es la seguridad social, que hablando genéricamente, se traduce en la idea del aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia.

Esto significa el derecho a trabajar, el derecho a una retribución satisfactoria, el derecho a la salud y a la vida, el derecho a la superación personal y finalmente, el derecho al esparcimiento.

Este desideratum lo recoge el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".



## 2.2. CONCEPTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La ley se preocupa no sólo del hombre que trabaja, sino también del que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una relación de trabajo, la legislación le procura una fuente de ingresos a través de instituciones como el Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda y de la prima de antigüedad.

Podemos establecer genéricamente que la Prima de Antigüedad es una prestación laboral, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Una de las cuestiones que se plantean es, la de saber si sólo trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores contratados por tiempo u obra determinada, los eventuales etc. Si hacemos una interpretación estricta de la ley, el primer párrafo del artículo 162 dice "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad..". Consecuentemente, e interpretando a contrario sensu la disposición, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esa prestación.

Así pues, como se estableció en el primer capítulo "El trabajador de planta es aquel que está sujeto a una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado".

Este es el criterio que ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se desprende de la ejecutoria que a continuación se transcribe.

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

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

Jurisprudencia: Informe 1984, 2ª. Parte, 4ª. Sala, Tesis 17, p.19.

El profesor Francisco Ramírez define la prima de antigüedad como :  
"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 del trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio"<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> RAMIREZ FONSECA. Francisco. Op. Cit. p. 28

Aprovechando las ideas anteriores y del concepto que nos da la ley podemos establecer que : *La Prima de Antigüedad, es una prestación laboral, independientemente a cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicio prestado, debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de prestación del servicio, cuando el salario del trabajador exceda del doble del salario mínimo.*

Posteriormente analizaremos ¿por qué? nuestro desacuerdo, con la existencia del tope salarial.

### 2.3. NATURALEZA JURIDICA

El criterio que sobre la naturaleza de la prima de antigüedad sigue la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión es el siguiente.

“La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el

trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del 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, o expresado en otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".<sup>26</sup>

El profesor Francisco Ramírez incluye la prima de antigüedad dentro de las instituciones de la seguridad social, entendiendo ésta como el derecho del hombre a llevar una existencia digna y establece su desacuerdo con la iniciativa antes descrita señalando: "Que la iniciativa incurre en el error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del género de seguridad social"<sup>27</sup>.

Néstor de Buen opina: " la prima de antigüedad es una prestación sui generis, legal y condicionada, de importe limitado"<sup>28</sup>. Considera el autor citado que no es una prestación indemnizatoria, como afirman algunos autores, ya que la misma corresponde por igual a aquellos trabajadores que han sido separados de su trabajo por una causa justificada, afirma que tampoco es un fondo de ahorro como lo menciona la exposición de motivos de la ley de 1970, pues el mismo supone una disminución del salario y un derecho del trabajador a recuperarlo.

---

<sup>26</sup> CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 418

<sup>27</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. p. 27

<sup>28</sup> BUEN LOZANO, Néstor de. Op. Cit. p 369.

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, es un reconocimiento a la antigüedad del trabajador en la empresa que se va acrecentando con el transcurso del tiempo. En este sentido se manifiesta la siguiente ejecutoria:

**ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS, NO SON EQUIVALENTES.-**

El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo no puede estimarse de la misma naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio, el pago de la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y que, además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación por lo que no puede equipararse.

Ejecutoria: Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 42, pág. 38.

### **2.3.1. AUTONOMIA**

La Prima de Antigüedad es independiente de cualquier otra prestación: la frac. VI del artículo 162 de nuestra Ley establece “ la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda”. Para nuestra jurisprudencia es una prestación autónoma, independientemente del salario y de cualquier otra prestación o gratificación laboral, así lo establece la siguiente tesis:

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

Jurisprudencia: Informe 1982, Cuarta Sala. Núm. 79. Pág. 60.

Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la prima de antigüedad esta dotada de autonomía y debe pagarse independientemente de otras prestaciones.

### **2.3.2. FUNDAMENTO**

Tan importante prestación laboral que como ya dijimos no tiene carácter indemnizatorio, tiene como fundamento general el artículo 162 de nuestra Ley Laboral, que establece las hipótesis generadoras de la prima de antigüedad a saber:

- Retiro voluntario del trabajador, exigiéndole una antigüedad de quince años de servicio.
- Rescisión de la relación de trabajo ya sea imputable al trabajador o al patrón, sin importar la antigüedad.

- Despido injustificado del trabajador.
- Por causa de muerte, los beneficiarios tienen derecho a reclamar el pago de dicha prestación.

A saber existen otros supuestos generadores del pago de la prima de antigüedad establecidos en los artículos 54, 434, 436, 439 y 947 de la Ley, los cuales analizaremos en el capítulo correspondiente.

## CAPITULO III

### 3.1. DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD

Existen diversas opiniones sobre si la antigüedad es un derecho o no, a este respecto. Néstor de Buen opina: "La antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho"<sup>29</sup>.

La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo que esta considerada "como una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva"<sup>30</sup>, según palabras de Mario de la Cueva.

Una vez reconocida la antigüedad, se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituyen una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y sirve como sostén a esos derechos.

---

<sup>29</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 239

<sup>30</sup> CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 416



### 3.1.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El derecho del trabajador a permanecer en el empleo constituye una de las manifestaciones más elocuentes de la razón para ubicar al Derecho del Trabajo como rama del Derecho Social, denotando la tendencia protectora de clases, que es inmanente al Derecho Laboral.

Se asume que el trabajador necesita del trabajo y por ello su efectivo interés en que persista la prestación del servicio; la cuestión de fondo es, limitar el ejercicio de la autonomía de la voluntad en la contratación, de modo que queden restringidas las posibilidades de que la relación de trabajo pueda ser concluida unilateralmente a iniciativa del patrón. La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, ya que si el trabajador pudiera ser despedido libremente no se podrían generar los derechos de la antigüedad.

La influencia del Código de Napoleón se hizo sensible en casi todas las legislaciones incluida la nuestra, las soluciones napoleónicas encerraban una gran injusticia, ya que dejaban al trabajador a merced del patrón. Esto se manifestaba con especial dramatismo en los contratos por tiempo indeterminado, pues el empleado vivía en la zozobra de perder su colocación; bastaba la simple decisión del empleador para concluir la relación de trabajo.

Desde su aparición la Constitución Política Mexicana de 1917, consagra en su artículo 123 fracción XXII "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...". El texto muestra nitidamente la intención del constituyente, de asegurar estabilidad en el empleo al trabajador.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Podemos decir que esta causa razonable para su disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley Federal del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, la que se refiere a la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva a la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. Otra de las causas que la ley reconoce es el contrato celebrado por tiempo determinado, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. La estabilidad en el trabajo está condicionada a que sea económicamente posible la prolongación del trabajo.

### **3.1.2. VACACIONES**

El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicio prestados.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dispone con absoluta claridad que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas no menor a seis días, este periodo aumentara en relación a su antigüedad, dos días por cada año de servicios hasta llegar a doce, posteriormente aumentara dos días por cada cinco de servicios.

El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, ya que todo trabajador las necesita para recuperar fuerzas y como esparcimiento, este derecho es irrenunciable, es decir que si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador las mismas, ello no lo libera de la obligación de proporcionarlas.

### 3.1.3. CONSTANCIA DE SERVICIOS

Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado.

Para el caso de que el trabajador se separe de la empresa tiene derecho a que el patrón le extienda una constancia escrita relativa a sus servicios, esto con fundamento en el artículo 132 fracción VII-VIII de la Ley .

La finalidad de estas constancias es demostrar que el trabajador efectivamente presto sus servicios para determinada empresa, que percibió determinado salario y en el mejor de los casos con la constancia de capacitación, el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tienen derecho, en cada empresa, a que se les determine su antigüedad.

Quien determinará la antigüedad será una Comisión compuesta por representantes de trabajadores y patrones, la cual deberá elaborar un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad al mismo.

Todo trabajador inconforme con la determinación de su antigüedad, podrá objetarla ante la comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **3.1.4. PREFERENCIA EN LOS ASCENSOS**

Los derechos de preferencia están regulados en el capítulo IV. Título cuarto de la Ley. En opinión de Mario de la Cueva son "limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos"<sup>31</sup>.

El artículo 154 de la Ley consigna el derecho de preferencia y comprende varios conceptos como: la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa, que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos, que el trabajador tenga a su cargo una familia y la afiliación a un sindicato.

Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes; la primera se trata de vacante definitiva, y la segunda de provisional. Para ambos casos deberán ser ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría

---

<sup>31</sup> *Ibidem.* p. 417

inmediata inferior del respectivo oficio o profesión .Si el patrón cumplió con la capacitación y adiestramiento, el ascenso deberá ser en el siguiente orden:

- Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.
- En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.
- De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existen igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

Para el caso de que se trate de puestos de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza de su trabajo y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá la libertad de cubrir la plaza .Si existe contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la Ley, la forma de acreditarse la aptitud y cómo otorgarse los ascensos. Por lo general la gran mayoría de los contratos colectivos contienen la cláusula de admisión al trabajo, que consiste en que el patrón no puede libremente contratar a cualquier trabajador, sino a aquellos que pertenecen al sindicato titular del contrato colectivo.

### 3.1.5. INMUNIDAD

La inmunidad de que hablamos toma como base la antigüedad del trabajador, éste derecho nace a partir de los 20 años de prestación de servicios, ya que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sólo por causa particularmente grave.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición tendiente a proteger los derechos de los trabajadores, cuando éstos alcancen una antigüedad de más de 20 años, la inmunidad consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aun cuando el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversa fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

El mayor de los problemas es determinar cuales causas son consideradas como "particularmente graves" ya que la ley es omisa en ese concepto, por lo que deberá demostrarse ante la Junta la gravedad de la situación. Para establecer dicha característica, es necesario considerar la naturaleza de la relación laboral y las circunstancias en que se dé alguna de las causas de rescisión laboral imputable al trabajador.

Trueba Urbina dice que por causa particularmente grave debe entenderse “aquella que represente un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la negociación o inminente de muerte para el patrón”<sup>32</sup>.

Si la causa no se considera como grave el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que este autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos. La repetición de la falta grave o la realización de otras faltas que constituyan una causa de rescisión de la relación laboral imputable al trabajador, deja sin efecto la inmunidad.

A éste respecto José Davalos opina “La Ley no establece las diversas modalidades que puede adoptar la reiteración de la causa de rescisión, o sea, en que término puede darse; tampoco si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral. Debe aplicarse el término de prescripción genérico de las acciones laborales, que es de un año; o sea, que si se da la repetición de la conducta después de un año de la realización de la misma, el patrón no podrá argumentar que se ha configurado el supuesto del segundo párrafo del artículo 161, pues no se tomó en cuenta la primera conducta por haber prescrito el derecho del patrón para invocarla”<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 105

<sup>33</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 242



### **3.1.6. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Ya ha quedado claro que el derecho a la prima de antigüedad es un reconocimiento a la antigüedad del trabajador en la empresa y que se va acrecentando con el transcurso del tiempo, la finalidad del legislador al establecer en el artículo 162 de la Ley el derecho a la prima de antigüedad es en base al reconocimiento del desgaste que incuestionablemente sufre todo trabajador, a lo largo del tiempo acumulado de servicios durante su vida productiva.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, este derecho está consignado en el artículo 162 de la Ley, el cual analizaremos a continuación.

### **3.2. ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La prima de antigüedad, es una prestación importante, que la regula nuestra Ley Laboral en el artículo 162 por lo que nos permitimos transcribir dicho artículo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2.1. HIPOTESIS CONTENIDAS EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

A grandes rasgos podemos establecer que el artículo 162 de la Ley, establece tres hipótesis para el pago de la prima de antigüedad: retiro voluntario del trabajador, rescisión del contrato y muerte del trabajador. La fracción III del citado artículo establece dos supuestos:

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

En este orden de ideas, la prima debe pagarse como retiro voluntario al trabajador que tenga prestados sus servicios cuando menos por quince años. Como puede verse, sólo en el caso de separación voluntaria del trabajador la normativa laboral establece una condición que el trabajador tenga cumplidos por lo menos, quince años de servicios en la empresa.

No encontramos justificación alguna para que el legislador haya establecido esta condición.

No existe una verdadera equidad en la forma en que la Ley confiere este derecho, pues sería más justo que si la prima se paga al trabajador que incurre o comete una falta o causal de despido justificado, con mayor razón debería pagársele al trabajador que se retira en forma voluntaria, sin condicionarlo a tener quince años de servicios prestados a la empresa.

Se equipara al retiro voluntario el hecho de que el trabajador no regrese a prestar sus servicios de acuerdo con el artículo 45 de la Ley en los casos de suspensión de la relación de trabajo en las hipótesis previstas por el artículo 42 de la misma, de esta forma aún cuando el patrón acredite que el trabajador abandono el trabajo, éste no puede ser privado del derecho de percibir dicha prestación si acredita que tiene cuando menos quince años de servicios.

El segundo de los supuestos no establece condición alguna para el pago de la prima, por lo que al trabajador que se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o si es despedido en forma injustificada y para los casos en que este se separe del empleo por causa justificada, estos tendrían derecho a su pago cualquiera que fuere su antigüedad.

Por lo que respecta a la fracción IV establece el número de trabajadores con derecho al pago.

Para el caso de los retiros voluntarios debemos distinguir dos situaciones :

- Número de trabajadores con derecho al retiro.
- Número de trabajadores con derecho al pago.

En el primer caso todos los trabajadores tienen derecho al retiro, ya que como sabemos a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento en términos del artículo 5° constitucional que establece “ Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...”.

En el segundo es limitado el número de trabajadores con derecho al pago, la Comisión estableció como justificación de estas reglas lo siguiente:

“ Puede ser que se utilice como táctica de lucha, que un número grande de trabajadores solicitara su retiro a un mismo tiempo, lo que obligaría a las empresas a una erogación que no siempre podría llevarse al cabo sin poner en peligro su estabilidad económica, para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron las reglas que permiten diferir parcialmente los pagos”<sup>34</sup>, reglas que se precisaron en la fracción IV del artículo 162 de nuestra Ley.

La fracción V del citado artículo establece la última hipótesis de pago de la prima y establece que a la muerte del trabajador la prima deberá pagarse a las personas mencionadas en el artículo 501.

En el caso de muerte del trabajador, la prima de antigüedad debe pagarse a los beneficiarios de este, dichos beneficiarios son los que establece el artículo 501 de la Ley, que a la letra dice: “ Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50 % o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50 % o más;

---

<sup>34</sup> CUEVA. Mario de la. Op. Cit. p.419

- II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción que cada persona dependía de él ; y
- V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Respecto al tiempo en que los beneficiarios puedan hacer el cobro de la prima de antigüedad, el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito sustenta el siguiente criterio:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, A LOS BENEFICIARIOS.(PRESCRIPCIÓN).**- Es cierto que el artículo 516 de la Ley Laboral, señala en forma genérica el término de un año para que prescriban las acciones de trabajo, y el diverso 517, precisa las acciones que se exceptúan de dicho término; o sea, que dentro de estos preceptos no se encuentra regulado en forma expresa el

término de prescripción para exigir los beneficiarios el pago de la prima de antigüedad, como consecuencia de la muerte del trabajador, a que se refiere el artículo 162, fracción V, de la Ley Laboral; sin embargo tomando en cuenta los principios generales del derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de la Ley que nos ocupa, el caso a estudio debe considerarse regulado no sólo analógicamente por el artículo 519, fracción II, de la Ley Federal del trabajo, que prevé el término de dos años para que opere la prescripción de las acciones de los beneficiarios en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, sino también por mayoría de razón, para dar cumplimiento al precitado artículo 162, fracción V, de la Ley de la Materia; como consecuencia, si ésta es omisa en cuanto a establecer el término para la prescripción de las acciones de los beneficiarios para reclamar el pago de la prima de antigüedad por muerte del trabajador, debe decirse que, por las razones antes precisadas, debe establecerse en dos años conforme al artículo 519, fracción II, de la Ley Laboral.

Amparo Directo 2107/85 (54/86). Refugio Terán Corona y Otros. 11 de abril de 1986. Unanimidad de votos.

El criterio de la ejecutoria antes descrito es válido sólo para el caso de que la muerte del trabajador se produzca como consecuencia de un riesgo de trabajo, pues tal situación excepciona la regla general del artículo 516 que establece una regla de carácter general de un año, para deducir las acciones del trabajador y deben considerarse como casos de excepción los previstos en los artículos 517, 518 y 519. Por lo consiguiente cuando la muerte no se produzca como consecuencia de un riesgo de trabajo el criterio de la prescripción debe ser de un año de conformidad con la regla establecida por el artículo 516.



Existe la posibilidad que la relación de trabajo quede rota por causas distintas a las señaladas en el artículo 162 de la Ley.

Así en el caso de terminación de las relaciones individuales y analizando el contenido del artículo 53 de la Ley que establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, tenemos:

Que no debe pagarse en el caso de la fracción I que contempla el mutuo consentimiento, no hay que confundir el mutuo consentimiento con la renuncia. La renuncia es una manifestación unilateral de voluntad; y el mutuo consentimiento, implica un acuerdo de voluntades.

En el caso de la fracción II, la prima debe pagarse por causa de muerte, por disposición expresa del artículo 162 de la Ley; por lo que respecta a la fracción III, la prima no debe pagarse en ningún caso, debido a que la terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital son causas de terminación no previstas en el artículo 162.

La fracción IV establece dos supuestos de terminación de las relaciones: la incapacidad física o mental del trabajador y la inhabilidad manifiesta. El primer caso, la incapacidad física o mental puede o no provenir de un riesgo de trabajo; si proviene de un riesgo de trabajo la prima no debería

págarse ya que el artículo 495 establece "si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario", podemos observar que en ningún momento se menciona la prima de antigüedad, pero existe criterio de la Suprema Corte en el que se establece que si debe pagarse la prima de antigüedad independiente de la indemnización.

Caso contrario es cuando la incapacidad física o mental no proviene de un riesgo de trabajo, ya que debe pagarse por disposición expresa del artículo 54 de la Ley que establece " En el caso de la fracción IV del artículo anterior (53) si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162..."

La prima de antigüedad debe cubrirse en los dos casos, cuando provenga de un riesgo de trabajo por criterio de la Suprema Corte y cuando no provenga de un riesgo de trabajo por disposición expresa en la Ley.

Respecto de la segunda situación, o sea, cuando la relación termina por inhabilidad manifiesta del trabajador, ninguna obligación existe de pagar la prima de antigüedad por no preceptuarlo la ley.

Por otra parte es necesario determinar si procede el pago de dicha prestación, cuando se presentan las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Así tenemos que el artículo 434 guarda una estrecha relación con el artículo 436 de la Ley. De ello puede establecerse que debe pagarse la prima en los siguientes casos:

- Cuando la terminación obedece a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física, mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- Y por concurso o quiebra legalmente declarados.

Por lo que respecta a la fracción IV del citado artículo es decir cuando termine la relación de trabajo pactada, en el caso de minas, por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado, no deberá cubrirse la prima de antigüedad.

También deberá pagarse la prima, en los términos del artículo 439, en el caso de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo.

El último de los supuestos que la ley establece para el pago de la prima de antigüedad lo encontramos en el artículo 947 de la Ley, que se refiere la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, la fracción IV del artículo citado establece: "Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162..".

Otro de los supuestos en que no debe pagarse la prima de antigüedad, es aquel en que el trabajador ejercita la acción de reinstalación, por ser consideradas como contradictorias estas acciones.

### **3.3. REFORMAS LEGALES DEL ARTICULO 162**

Todos estaremos de acuerdo en que el derecho del trabajo debe ser reformado, para mantener un adecuado equilibrio con las necesidades de los trabajadores.

El artículo 162 prácticamente no ha sido reformado desde que entro en vigor la Ley Federal del Trabajo, esto es desde el 1° de Mayo de 1970, en más de 30 años este precepto no ha sufrido modificación alguna.

El Derecho Laboral, debe ser ajustado a las necesidades para constituir un instrumento de equilibrio y no de desequilibrio, por esta razón debe ser reformado cuantas veces sea necesario.

En este orden de ideas, y al no existir reforma alguna , nos permitimos transcribir dos proyectos de reformas al artículo 162 de la Ley. El primero de ellos es iniciado por diputados del sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional, desde el periodo ordinario de sesiones correspondientes al año de 1975. <sup>35</sup>

Las reformas que plantea este proyecto consisten en substituir por quince, los doce días de salario por cada año de servicios prestados; suprimir el tope consistente en el doble del salario mínimo general correspondiente a la zona económica del lugar de la prestación de los servicios, al quedar derogado dicha fracción, en eliminar la condición exigida de quince años en el caso de retiro voluntario; y en hacer procedente el pago de la prima de antigüedad en proporción a los meses trabajados.

Con posterioridad a esta iniciativa, la Cámara de diputados aprobó una nueva iniciativa, pero que ya en calidad de dictamen fue enviada para su aprobación a la Cámara de Senadores.

---

<sup>35</sup> Ver Anexo I

Este dictamen tiene algunas diferencias con la iniciativa anterior, ya que otorga dicha prestación a todos los trabajadores, aunque no sean de planta; modifica la forma de pago proporcional a meses, haciendo extensivo el derecho a cualquier antigüedad, establece que el salario que debe servir de base para el pago es el que devengue el trabajador en el momento de recibir éste y concede el derecho a cobrar una prima proporcional en aquellos casos en que exista suspensión en la relación de trabajo.<sup>36</sup>

La finalidad de transcribir las iniciativas, que tienen más de veinte años es mostrar la importancia que reviste una reforma al artículo 162, demostrando que efectivamente el Derecho del Trabajo debe estar evolucionando constantemente adecuándose a la realidad, dichas reformas constituyen un avance en cuanto a la abolición de la discriminación que presenta el texto actual. Es ilógico que el trabajador que es despedido justificadamente, por cometer alguna de las causales establecidas por la ley, tenga derecho a cobrar la prima de antigüedad, sin importar su antigüedad, negándose ese mismo derecho a quien habiendo tenido un buen comportamiento, renuncie sin haber cumplido 15 años de antigüedad y, dejar de existir la injusticia de distinguir a los trabajadores de alto ingreso señalándoles un tope para el cobro de esta prestación.

---

<sup>36</sup> Ver Anexo II

### 3.4. EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

Existen criterios de la Suprema Corte de Justicia que establecen el principio general de derecho "quien afirma debe probar" dicho criterio sustentado por la corte, no es aceptable para el caso que nos ocupa, pues no siempre en materia laboral el que afirma debe probar, existen diversas situaciones en que podemos verificar esto, respecto del monto del salario aun cuando el trabajador es quien lo afirma, el patrón es quien debe probarlo, ya que es él quien cuenta con los elementos necesarios para ello, de igual forma sucede con la prima de antigüedad, ya que por disposición legal, del artículo 784 fracción II, cuando exista controversia respecto de la antigüedad el patrón es quien tiene la carga de la prueba. Este es el criterio según jurisprudencia :

**ANTIGÜEDAD. PRUEBA DE LA.** La admisión de que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (un día o varios años) , y por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no esta conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cual es la correcta y ésta obligado a probarlo. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

Informe 1981, 2ª parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 20, p.17.

La Ley establece en su artículo 158 la facultad que tienen los trabajadores para solicitar que se les determine su antigüedad en una empresa o establecimiento.

El mismo artículo 158 establece el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón debe formar el cuadro general de las antigüedades; el cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total, el cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios, una vez formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación, cuando un trabajador este inconforme puede recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **3.4.1. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO**

La problemáticas que surge es ¿qué debemos considerar como tiempo de servicios prestados?, si el tiempo efectivo de servicios o el tiempo efectivamente laborado.



El tiempo efectivamente laborado se refiere exclusivamente a los días que materialmente se trabajó, mientras que “el tiempo efectivo de servicios” se integra no sólo con ese tipo de días, incluye los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los de vacaciones y los descansos legales y contractuales.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia ha establecido el siguiente criterio:

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

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO” es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en

cuya parte relativa dice "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que de las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5° transitorio del citado Ordenamiento, el Legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Ejecutoria: Informe 176, p. 31 y 32.- A.D 190/76

Este criterio establece que debe tomarse en cuenta el tiempo efectivo de servicios y los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón aun cuando no trabaje, por lo que las inasistencias al trabajo por faltas justificadas y por permisos sin goce de sueldo, también deben computarse como tiempo de servicios prestados, ya que el criterio anterior enumera cuales son los días con los que se integra el tiempo efectivo de servicios (sin incluir en forma expresa las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo) pero lo hace de una forma enunciativa mas no limitativa, esto se afirma ya que en ningún momento la relación de trabajo se interrumpe o se suspende por no encuadrar en las hipótesis del artículo 42 de la Ley.

Por lo anterior podemos concluir que las inasistencias al trabajo por faltas injustificadas y por permisos sin goce de sueldo, se deben considerar como tiempo de servicios prestados y computarse para los efectos del pago de la prima de antigüedad, cuando un trabajador deja de asistir sin causa justificada, si bien es cierto que incurre en el incumplimiento de las obligaciones, también lo es que el patrón esta facultado para rescindir la relación de trabajo, en los términos de la fracción X del artículo 47 de la Ley, entendiéndose que si el patrón no lo hace, estaría consintiendo tácitamente esta situación.

### **3.4.2. FORMA DE PROBAR LA ANTIGÜEDAD**

Como anteriormente se ha establecido la carga de la prueba respecto de la antigüedad la tiene el patrón, generalmente la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos.

Podemos establecer que los medios idóneos para probar la antigüedad son: los contratos, listas de raya y los controles de asistencia pero que sucede cuando por alguna razón el patrón no cuenta con dichos documentos, existen otro tipo de controles que en muchas de las empresas se utilizan para registrar las contrataciones, licencias, incapacidades, a este respecto se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial :

**ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR. LAS TARJETAS KARDEX Y LOS RECORDS DE SERVICIO SON IDONEOS PARA ACREDITARLA.**

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, corresponden al patrón acreditar, cuando sea materia de controversia, la antigüedad del trabajo, a cuyo efecto debe exhibir en el juicio los documentos previstos por el legislador en el segundo de los dispositivos citados, entre los cuales están las listas de raya, los controles de asistencia y las nominas, documentos estos últimos a los que son equiparables los conocidos como tarjetas kardex o récords de servicios, los cuales resultan idóneos para acreditar la antigüedad ya que constituyen medios empleados ordinariamente en las empresas para registrar las contrataciones del trabajador, su tiempo de servicios, sus licencias o incapacidades, sus ausencias e incluso su historial como empleados en diversos cargos, circunstancias todas ellas que permiten considerar los elementos objetivos de prueba a falta de otros que prueben de manera directa y fehaciente la antigüedad del trabajador, cuyo valor probatorio queda sujeto al prudente arbitrio de la Junta, la que debe examinarlos considerando las demás pruebas ofrecidas por las partes y las objeciones que las mismas formulen, de acuerdo con las reglas de la lógica, de la razón y las dispuestas por la Ley Federal del Trabajo en los preceptos relativos.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 63, Febrero de 1993

Tesis: 4ª./J. 3/93 p. 12

## **CAPITULO IV**

### **4.1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Como ya ha quedado establecido, tan importante prestación laboral la regula nuestra Ley Laboral en el artículo 162, que a nuestro juicio comete el grave error de excluir injustamente de su pago al trabajador que renuncia sin tener por lo menos quince años de prestar servicios en la empresa y en cambio, se la otorga al trabajador que comete falta grave y justificada para su legal despido.

#### **4.1.1. CARACTERISTICAS**

A continuación y con base en lo expresado en capítulos anteriores, se establecen las características de la institución jurídica que nos ocupa, es decir de la prima de antigüedad.

- La prima de antigüedad es un derecho derivado de la antigüedad del trabajador en la empresa, es un derecho de tracto sucesivo.
- Es una prestación sui - generis ya que tiene un fundamento distinto a las prestaciones de seguridad social, y no tiene un carácter indemnizatorio.

- Es una prestación legal, tiene su fundamento legal en el artículo 462 de la Ley.

- Es una prestación condicionada, ya que la misma ley establece los supuestos en los cuales se deberá pagar dicha prestación, dejando de ser general.

- Es una prestación de importe limitado, es decir que por disposición legal del artículo 486 de la propia Ley, la limitación consiste en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble.

- Es una prestación autónoma, que no está supeditada a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no otras acciones que se hayan ejercitado.

- La acción de pago de la prima de antigüedad no tiene determinada una prescripción, por lo que se deberá estar a la prescripción genérica, en los términos del artículo 516 de la Ley, es decir de un año, a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Con base en lo anterior podemos concluir que la prima de antigüedad es una prestación sui - generis, autónoma, legal, condicionada y de importe limitado.

#### **4.2. TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Una vez que se han analizado las hipótesis contenidas en el artículo 162 de la Ley, procederemos a establecer que trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad debe cubrirse a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando un trabajador se separe por causa justificada, independientemente de su antigüedad.
- A los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, sin importar su antigüedad.
- A los trabajadores que se separen voluntariamente, pero con la condición de que hayan cumplido 15 años de servicios en la empresa.
- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, debiéndose pagar a los familiares del trabajador que señala el artículo 501 de la Ley.

• En los casos a que se refieren los artículos 434 y 436 de la Ley, es decir cuando la terminación laboral se produzca por:

- ◆ - Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- ◆ - Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.
- ◆ - La incosteabilidad de la explotación.
- ◆ - Por el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- ◆ - El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarada que ocasione el cierre o la reducción definitiva de sus trabajadores.

• Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal (art. 439).

• Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las Juntas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 947 de la Ley.

• Por jubilación del trabajador

• Por reajuste del personal.

• Por incapacidad física o mental derivada de un riesgo de trabajo, esto por disposición expresa del artículo 54 de la Ley.

• Por incapacidad parcial o total derivada de un riesgo de trabajo, esto en base a jurisprudencia de la Corte.

• Cuando se aplica la cláusula de exclusión, esto en base a criterio de la Corte.



### 4.3. CUANTIFICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Toda vez que se han establecido las características y los supuestos en los que procede la prima de antigüedad, es oportuno adentrarnos en la parte medular del presente trabajo.

Respecto de la cuantificación que por concepto de prima de antigüedad deben recibir los trabajadores involucra dos aspectos : el número de días de salario que deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados y el monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo.

En cuanto al primero de los aspectos "días por año" consideramos que no existe mayor problemática, ya que la fracción I del artículo 162 establece "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios".

Es decir que los trabajadores tienen derecho a recibir por cada año de servicios 12 días de salario, debiéndose computar el tiempo efectivo de servicios y no el tiempo efectivamente laborado, como ya ha quedado establecido en el capítulo anterior, esto para establecer los años de servicio y con una simple multiplicación poder establecer los días que les corresponden por dicha prestación.

### **4.3.1. SALARIO QUE DEBE CONSIDERARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El problema surge en el segundo de los aspectos es decir, cuando debemos establecer cuál es el salario que se debe considerar para determinar el monto de la prima de antigüedad.

A este respecto existen dos criterios muy discutidos, el primero de ellos establece que el salario a considerar para estos efectos, debe ser el salario integrado de acuerdo con el artículo 84 de la Ley que establece "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", y el segundo que el salario a considerar debe ser el nominal, ya que dicha prestación no tiene un carácter indemnizatorio, por lo que no se debe calcular con el salario integrado.

Lo cierto es que la Ley en ningún precepto establece que dicha prestación deba cubrirse en base al salario integrado, pero los defensores de este criterio argumentan que si bien es cierto que la prima de antigüedad no tiene un carácter indemnizatorio por no contener riesgo alguno, también lo es que la

propia ley establece una regla contenida en el artículo 486 que opera exclusivamente para los riesgos de trabajo.

Por lo que, si la propia ley le otorga el tratamiento como una prestación indemnizatoria, debe estarse a la regla del artículo 89 de la Ley que señala que el salario que sirve de base, para calcular el monto de las indemnizaciones sería el que perciba el trabajador en el momento en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo la parte proporcional de las prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley.

Por su parte los que apoyan el segundo criterio mencionan que la prima de antigüedad no tiene ningún concepto indemnizatorio por lo que no es posible aplicar el artículo 89 de la Ley, por otra parte, señalan que si la prima de antigüedad tuviera carácter indemnizatorio sería ilógico que procediera el pago cuando el despido fuera justificado.

A este respecto la Corte a establecido el siguiente criterio:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACION.-** Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas,

comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también se deriva de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 115- 120. Quinta Parte. 1978. Cuarta Sala, p.88.

En la práctica el salario que se toma como base para el cálculo de la prima de antigüedad es el salario integrado, por lo que prevalece el criterio establecido por la Corte.

#### **4.3.2. TOPE SALARIAL PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El salario que debe servir de base para cuantificar esta prestación es el salario integrado, pero este salario por disposición legal tiene un límite máximo y un mínimo.

La fracción II del artículo 162 de la Ley incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la propia Ley, el primero contiene un límite inferior, ya que establece que la cantidad que se tome como base, nunca podrá ser inferior al salario mínimo y el segundo que contiene

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente del área geográfica, cuando el salario del trabajador es mayor del doble.

El legislador en la exposición de motivos establece “que la finalidad de incorporar a la Ley la prima de antigüedad no era establecer una prestación genérica, sino un beneficio fundamentalmente dirigido a aquellos trabajadores cuya situación económica se presume difícil”<sup>37</sup>.

Entendemos claramente la postura del legislador al establecer normas mínimas las cuales deben respetarse por trabajadores y patronos por constituir un mínimo de derechos para aquellos. El caso que nos ocupa se establece en el artículo 485 de la Ley, donde la cantidad que se tome para calcular la prima de antigüedad, nunca podrá ser inferior al salario mínimo. El artículo 90 de la Ley establece imperativamente que “el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

---

<sup>37</sup> RAMIREZ FONSECA. Francisco. Op. Cit. p. 26

El salario mínimo es el punto de partida para determinar por que es factible que se elimine el tope salarial respecto del pago de la prima de antigüedad.

En la actualidad todos sabemos que el salario mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de ninguna manera cumple con su propósito constitucional establecido en el artículo 123 A) fracción VI, ya que es insuficiente para que un jefe de familia cubra sus necesidades en el orden material, social y cultural, y mucho menos para proporcionar a los hijos la educación obligatoria.

Sobre este particular cabe mencionar que actualmente el salario mínimo, tiene un poder adquisitivo de apenas el 21 por ciento de los bienes de la canasta básica, lo anterior se dio a conocer por un análisis realizado por la presidencia de la Comisión de Hacienda de la Asamblea Legislativa.

Por lo que con base en este análisis, el salario mínimo mensual general del año 2000, representa apenas el 21 por ciento del costo de la canasta básica de Consumo Familiar, ello significa que una persona que gane el sueldo mínimo necesitaría obtener 462 por ciento más de su salario para cubrir sus requerimientos básicos.

Además en el estudio se destaca que la distribución del gasto mínimo diario por familia se da de tal forma que en alimentos, vivienda y transporte, los trabajadores gastan el 78 por ciento de su salario, quedando el 22 por ciento para ropa, calzado, muebles, limpieza, cuidado personal, educación, cultura y esparcimiento.

Esto significa la dificultad al mismo obrero, para cumplir con sus obligaciones fiscales, en virtud de que daría prioridad a la satisfacción de sus necesidades de alimento y sustento.

Es de menester señalar que durante 1999, la canasta de consumo familiar mínimo se incrementó en 9.5 por ciento, siendo el aparato de educación, cultura y esparcimiento el que registró el mayor incremento, de 28.5 por ciento; en este renglón encontramos los útiles escolares, lápices, plumas, cuadernos, así como las revistas, periódicos, cine y espectáculos deportivos. Mientras que en el rubro de alimentos apenas hubo un incremento de 3.6 por ciento y el ámbito que no registro incremento alguno fue el transporte, dado que el Gobierno del Distrito Federal tomó la decisión de no incrementar las tarifas de transporte público durante ese año.

El gobierno ha planteado como estrategia para resarcir el poder adquisitivo de los trabajadores una política de recuperación salarial para los

empleados, sin embargo existe la disyuntiva de otorgar incrementos que momentáneamente restituyeran el poder adquisitivo del salario, pero en realidad perpetuaban la inflación y empeoraban los salarios reales en el mediano y largo plazo, ya que la espiral inflacionaria provocaba una carrera entre los precios y los salarios de la que saldrían perdedores estos últimos.

El salario mínimo general, que fue por muchos años el indicador salarial más conocido entre la población, no ha presentado una recuperación, si embargo atenuó su descenso. Observamos que en diversos ámbitos se señala que el salario mínimo ha dejado de ser el indicador más representativo de las remuneraciones promedio de los trabajadores, pues tanto la participación relativa como el número absoluto de trabajadores que percibían el salario mínimo se ha reducido, lo anterior se debe a que los mercados laborales están demandando trabajadores con niveles de calificación y experiencia muy superiores a los que se representaban en el salario mínimo.

La disposición contenida el artículo 90 de la Ley, si bien tiene un loable sentido social, sabemos que es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades, por estas razones, y por que sabemos que sería imposible que el salario mínimo se aumentara substancialmente, no encontramos fundamento lógico ni jurídico para



que el legislador haya establecido un tope salarial para el pago de la prima de antigüedad, impidiendo de esta manera que los trabajadores de alto rendimiento, que ven remunerado su esfuerzo, trabajo, constancia y dedicación en la percepción de un salario superior al mínimo, se vean afectados por disposiciones de esta índole que lo único que logran es un menoscabo en su patrimonio, lesionando sus intereses, contraviniendo el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral. Independientemente de esto, la situación actual del salario que no puede ser aumentado substancialmente, justifica que la prima de antigüedad, se pague a los trabajadores sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación del empleo, eliminando de esta forma el tope salarial respectivo.

Efectivamente de eliminarse el tope salarial todo patrón como persona física o moral, estaría en desacuerdo con esta medida ya que representa una disminución en sus ganancias, pero habría que recordarles que de tomar las medidas adecuadas para hacer frente a tal contingencia, cuando se presente no lesionaría su economía. Dichas medidas comienzan con la elección de un método idóneo que nos permita saber la erogación probable y aproximada, además terminan con la necesidad de asegurar una disponibilidad económica oportuna.

Por lo que respecta al método se puede afirmar que no existe ninguno de aplicación general, por lo que el sistema deberá estar condicionado a las características propias de cada negocio, de esta forma un método más o menos empírico con el que se obtengan buenos resultados en una empresa pequeña, tendrá que ser substituido por un minucioso cálculo actuarial en una empresa con un elevado número de trabajadores, y en la que se pretenda la deducibilidad para efectos del pago del impuesto sobre la renta.

La importancia de ¿ por qué ? contar con un método que nos permita determinar la cantidad aproximada es que una vez conociendo dicha cantidad, la empresa podrá optar entre crear una reserva únicamente o crear un fondo de reserva.

En el primero de los casos no habrá una segregación física del numerario; en el segundo si la habrá.

La reserva significa registrar una partida con cargo a las utilidades de la empresa; sin embargo, el efectivo correspondiente se sigue invirtiendo en la operaciones normales de la empresa. La reserva se calcula en forma estimada, por lo que es aconsejable que para su determinación se efectúe un estudio con cálculo actuarial, desde el punto de vista fiscal la reserva no constituye una partida deducible para efectos del pago del impuesto sobre la renta.

El fondo de reserva, en cambio, si implica la segregación física del dinero, mismo del que ya no puede ni debe disponer la empresa para fines distintos de aquellos para los que se constituyó. El importe del fondo puede ser igual al de la reserva; pero normalmente se constituye por una cantidad inferior, el fondo si es deducible, pero es necesario que se cumplan los requisitos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece en el artículo 22.

Debido a esta diferencias no es posible imponer una política financiera y fiscal, para resolver el problema del pago de la prima de antigüedad, por lo que es necesario un estudio en cada empresa para determinar si la constitución del fondo representa o no una ventaja económica, ya que puede suceder que un patrón prefiera constituir el fondo aunque le signifique una carga económica, con tal de disfrutar de la tranquilidad que representa tener resuelto un problema.

### **4.3.3 TOPE VARIABLE**

La Ley de 1970, de la misma manera que en el problema de los riegos de trabajo, señaló el tope que anteriormente comentamos, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la Ley de 1931 para los riegos de trabajo, estableció uno variable.

Hablamos de que es un tope variable, ya que la ley establece como máximo el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si el salario del trabajador no excede del doble del salario mínimo se deberá estar a este, sin embargo cuando el salario del trabajador excede de este doble, la percepción por concepto de prima de antigüedad se reducirá, teniendo como base para su cálculo el doble del salario mínimo.

#### **4.3.4. CONTRATOS COLECTIVOS CON PRESTACIONES SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY**

El Derecho del Trabajo contiene normas que deben ser respetadas cabalmente, a este respecto existen normas que establecen límites rígidos o imperativos, pero que permiten que opere la voluntad de las partes, es decir del patrón y de los trabajadores, estableciendo de común acuerdo las reglas que deberán observar durante la relación de trabajo.

Existe una segunda forma, que establece que el cumplimiento de la ley debe ser cabal y exacto tanto por trabajadores como por patrones, sin que se puedan apartar del texto de la ley.

Existen disposiciones que establecen un mínimo de derechos, para los trabajadores, caso concreto es el del salario mínimo, el fundamento general de

estas disposiciones lo encontramos en el artículo 56 de la Ley que establece “ Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley...”. En el supuesto que las condiciones establecidas en la Ley se vieran disminuidas por mutuo acuerdo entre trabajadores y patrón, dicho acuerdo sería irrelevante, ya que la misma Ley en su artículo 5 establece que la renuncia escrita o verbal por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo se tendrá por nula.

Respetando el contenido de la Ley como un mínimo de derechos en favor de los trabajadores, los contratos colectivos, van logrando conquistas, esto es, mejores condiciones de trabajo que las consignadas en la Ley, dichas conquistas nacen de la libre voluntad de las partes, ya sean establecidas por el uso, la costumbre o el contrato, deben ser cumplidas en los términos pactados.

El artículo 132 de la Ley en sus fracciones I y II establece “ Son obligaciones de los patrones cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos”, así como pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento”.

Así como opera la voluntad de las partes para establecer condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la Ley, también entra en juego la autonomía de la voluntad para modificar, substituir o suprimir dichas condiciones.

Aplicando estas ideas a la prima de antigüedad, debemos concluir que su cumplimiento en los términos señalados por la Ley es obligatorio para los patrones e irrenunciable por parte de los trabajadores; pero que su cumplimiento, en cuanto sea superior a la Ley, siendo obligatorio, lo es en la forma y términos en que las partes lo quisieron y puede ser objeto de transacción y renuncia.

A este respecto transcribimos los siguientes criterios jurisprudenciales:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACION CONTRACTUAL SUPERIOR A LA, QUE DEBE PAGARSE CONCURRENTEMENTE.-** Cuando en una liquidación el trabajador que se retira voluntariamente, recibe conforme al pacto colectivo de trabajo una prestación mayor por años de servicios que la que consigna el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por antigüedad, la empresa también está obligada al pago de la prima de antigüedad a que dicho precepto se refiere por ese concepto, si así se estipula en la contratación colectiva.

A.D. 2917/ 79, Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 17, pág. 17.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN LA CONTRATACION COLECTIVA. NUMERO DE DIAS MENOR AL LEGAL.-** Como el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo claramente expresa que la prima de antigüedad comprenderá el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, resulta que si el patrón cubre al trabajador, en los términos de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, una prestación equivalente a la prima, pero dicha cláusula estipula un menor número de días que los señalados en la Ley, está obligado a pagar la diferencia respecto del número de días omitidos, aun cuando la cantidad ya pagada sea mayor al importe señalado en la Ley, por ser la prestación contractual una prerrogativa que se obtiene sin menoscabo de lo dispuesto por el ordenamiento laboral.

A.D 2267/79 Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 18, pág. 18.

Existen criterio jurisprudencial, de que cuando un contrato colectivo establece como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, esto implica la renuncia del patrón a lo establecido por el artículo 486 de la Ley, por lo que este artículo no es de aplicarse, ya que por la voluntad patronal se aumento el quantum de la prestación, y esta convención es lícita, pues no contraria disposición alguna, por lo que cuando el contrato colectivo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley debe pagarse en base al contrato, a este respecto se transcribe la siguiente jurisprudencia:

**TELEFONOS DE MEXICO, EL PAGO ANTICIPADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, NO OBLIGA A QUE SE PAGUEN DIFERENCIAS AL TRABAJADOR AL MOMENTO DE SEPARARSE DEL EMPLEO RESPECTO DEL PERIODO POSTERIOR A LA PRIMERA LIQUIDACION.** Si bien es cierto que la cláusula 121 del contrato colectivo que rige las relaciones de esta empresa con sus trabajadores, dispone que para efectos del pago de la compensación de antigüedad debe tomarse en consideración el salario que esta percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra la separación; sin embargo, también lo es que en el caso en que el trabajador convenga expresamente con la empresa que le cubra anticipadamente esa prestación que aun no ha sido pagada, puesto que respecto a la que ya se cubrió en forma anticipada por convenio celebrado por el propio trabajador con la empresa, esa cláusula ya se aplicó en esa oportunidad, lo cual no conduce a considerar que la antigüedad haya sido fragmentada, sino que el trabajador por voluntad propia recibe el pago antes de separarse del empleo.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomos: VIII, Agosto de 1998

Tesis: 2ª. / J. 48/98 p.496

Es común que en los contratos colectivos de trabajo se estipulen prestaciones adicionales para los trabajadores en relación con la antigüedad, por ejemplo el contrato colectivo vigente del Seguro Social (Capítulo XXI, cláusula 144 a) establece el pago de una cantidad de dinero, una quincena, un mes, por cada determinado período de servicios, estas prestaciones no rompen con el principio de "a trabajo igual, salario igual", ya que son en relación con la



antigüedad del trabajador, o sea, por el solo transcurso del tiempo y no por su trabajo, por lo que no forman parte del salario.

#### **4.3.5. EL PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Anteriormente la Corte establecía que para que el pago proporcional de la prima de antigüedad procediera, era necesario que mediara una antigüedad mínima de un año de servicios prestados, aludiendo a que la proporción no puede ser cobrada si no existe derecho a la prestación. Con posterioridad se cambió el criterio parcialmente, se ha seguido sosteniendo el pago proporcional, pero se cambió en lo relativo al año de antigüedad requerido. Actualmente la Suprema Corte de Justicia de la nación tiene establecida jurisprudencia de que es justo de que si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso, jurisprudencia que se transcribe:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.-** Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

A.D. 5473/77. Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 15, p. 1

#### **4.4. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

Como todos sabemos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, esta Ley rige las relaciones de los trabajadores burócratas.

Dicha Ley no contempla la prima de antigüedad, en su defecto el artículo 34 de la misma establece "...Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima".

Esta prima la conocemos como quinquenios, la cual tiene su fundamento en la antigüedad, el artículo 49 de dicha Ley establece lo que debemos entender por antigüedad " El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aún cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador".

Cabe señalar que existe una excepción a la regla de que los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a la prima de antigüedad, sin embargo, es diferente la situación de los trabajadores al servicio, entre otros, de los Municipios del Estado de México, a los cuales les es aplicable el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, así lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

**TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, no establece el pago de la prima de antigüedad, y por ello, los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a esa prestación, sin embargo, es diferente la situación de los trabajadores al servicio, entre otros, de los Municipios del estado de México a quienes es aplicable el estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del los poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal de esa entidad federativa. En efecto, aunque este Estatuto no regula expresamente el acceso de sus trabajadores al pago de la prima de antigüedad, sin embargo, en su artículo octavo transitorio establece que todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, que no están modificadas o substituidas por disposiciones de dicho Estatuto se entenderán concedidas a los trabajadores al

servicio del Estado de México. Por lo tanto si la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa en favor de los trabajadores en general, y al no estar modificada o substituida por el Estatuto de referencia, es claro que tienen derecho a ella los trabajadores burocráticos de tal entidad.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 77, Mayo de 1994

Tesis: 4ª./J. 15/94 p. 27

En base a este criterio, dichos trabajadores aún cuando dependen de la Ley Burocrática podrán reclamar el pago de la prima de antigüedad a razón de 12 días por cada año de servicios prestados.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA** .- El Derecho Laboral es una rama del "Derecho Social", los principios rectores del derecho laboral tienen su esencia en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, dichos principios se encuentran consignados en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, como derechos fundamentales de los trabajadores.

**SEGUNDA**.- La antigüedad es un hecho jurídico, que consiste en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios para una empresa, sirve de base para la creación de los llamados derechos de la antigüedad, entre los que encontramos la prima de antigüedad.

**TERCERA**.- La prima de antigüedad se define como una prestación laboral, independiente a cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicio prestado, debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio, cuando el salario del trabajador exceda del doble.

**CUARTA.-** La prima de antigüedad no tienen un carácter indemnizatorio, por lo que no encontramos fundamento lógico ni mucho menos jurídico de la existencia del tope salarial para el pago de la prima de antigüedad .

**QUINTA.-** La existencia de este tope salarial contraviene el principio proteccionista del derecho laboral, ya que impide que los trabajadores de alto rendimiento que ven remunerado su esfuerzo, trabajo, constancia y dedicación mediante la obtención de un salario superior al mínimo, se vean afectados por esta disposición ya que sufren un menoscabo en su patrimonio.

**SEXTA.-** Las circunstancias económicas por las que atraviesa nuestro país, evidentemente impiden incrementar en forma considerable el salario mínimo, ya que se afectaría seriamente la economía de los empresarios, por lo que es necesario que el reajuste al salario mínimo se de en forma paulatina.

**SÉPTIMA.-** Ante esta imposibilidad es de justicia y equidad postulados del derecho laboral, que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación, esto en virtud de que el salario mínimo actualmente no cumple con su propósito constitucional ya que no es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y mucho menos para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

**OCTAVA.-** La prima de antigüedad se ha visto superada en los contratos colectivos de trabajo en donde se han negociado mejoras económicas de la institución que nos ocupa, beneficiando a los trabajadores, lo anterior ha congelado la Institución para aquellos trabajadores no sindicalizados y para aquellos que no pueden acceder a la contratación colectiva.

**NOVENA.-** La factibilidad de eliminar el tope salarial respecto del pago de la prima de antigüedad, radica en que se haga un ajuste a dicha institución con el principio de equidad y justicia, ya que el verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida, siendo la legislación laboral, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

**DÉCIMA.-** Nuestra realidad social, económica y laboral es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1970, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación, que constituya un paso para ayudar al progreso general del país y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

## ANEXO I

**“Honorable Asamblea”**

“ Los que suscriben, diputados del sector de los trabajadores, del Partido Revolucionario Institucional miembros de esta legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en la fracción II del Artículo 71 de la Constitución general de la República y 55 del reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente iniciativa de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de hacer operante el derecho del trabajador a obtener la prima de antigüedad.

**“Fundamos la Iniciativa en las consideraciones que siguen”**

“Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción , en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándosele la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo. Los derechos reivindicatorios típicos que contiene el artículo 123 Constitucional son los derechos de asociación profesional, de huelga y de participación en las utilidades de las empresas”.

“El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza del trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por él. Este es el origen de la concentración del ingreso que padece el país”.

“La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, ha permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es el de favorecer en dicha concentración”.

“ A esta responsable actitud del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho; la prima de antigüedad”.



“Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado”.

“Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón, desencadenando el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital”.

“Como derecho de reivindicación, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedarse sujeta a un término, ni corto ni largo, pues basta con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo”.

“La ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicada, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos”.

“De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia. La experiencia ha demostrado la intolerancia de este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicio a una empresa, le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo”.

“En consecuencia, 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 decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años”.

“Es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, tan es así que la ley habla de que el trabajador tiene derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta puede ser lo mismo de tres semanas que de 30 años”.

“Estimamos, además, que es necesario clarificar el texto legal de este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés”.

“Por otra parte, como los supuestos que contempla el artículo 5° transitorio de la ley, relacionado con el artículo 162, han cesado en su validez, este ordenamiento debe derogarse. En el mismo sentido se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

“En consecuencia, la diputación del sector obrero miembros de esta XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, se permite elevar a la consideración de esta Asamblea la presente”.

### “INICIATIVA DE LEY”

“PRIMERO.- Que reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue”.

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

“I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año”.

“II. Derogado”.

“III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido”.

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

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

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

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

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

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

“SEGUNDO.- Que deroga el artículo 5°. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo”.

“TRANSITORIO”.

“UNICO: La presente Ley, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial”.

“Salón de Sesiones.- Octubre de 1975”.

“Firman Diputados del Sector Obrero”.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Diario de los Debates de las Cámaras de Diputados y de Senadores de fecha 14 de Octubre de 1975.

## ANEXO II

### COMISIONES UNIDAS SEGUNDA DE TRABAJO Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS.

#### HONORABLE ASAMBLEA:

Fue turnada para su estudio y dictamen, a las Comisiones Unidas Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, la Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo, que presentaron los CC. Diputados del sector obrero del Partido Revolucionario Institucional, a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión.

La iniciativa a estudio contiene las siguientes modificaciones al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecido actualmente;
- b) Aumenta la prima de antigüedad, de doce a quince días por cada años de servicio prestado;
- c) Suprime el tope al salario, para que, el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario ordinario;
- d) Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, independientemente del tiempo de servicios prestados.

Como bien lo dice la diputación autora de la iniciativa, el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos mínimos en favor de los trabajadores y consecuentemente, su Ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

Es de justicia y equidad, que los que aportan el factor trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa, independientemente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que pudieran disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste

también, normalmente obtiene de los resultados de la producción recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales, por que quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo.

Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Por lo expuesto, las Comisiones, que escriben, cumpliendo con lo establecido por los artículos 60, 87, y 88 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de la Honorable Asamblea, el presente dictamen y piden sea aprobado el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO  
QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO**

**ARTICULO UNICO.-** Se reforma el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

- I. La prima de antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.
- II. Se deroga.
- III. La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de

la suspensión. En este caso al cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo.

IV.....

a).....

b).....

c).....

V.....

VI.....

SALA DE COMISIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION. México, D.F., a 11 de octubre de 1976.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Diario de los Debates de las Cámaras de Diputados y Senadores de fecha 11 de Octubre de 1976.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BORRELL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO. 4ª edición. Sista. México 1994.
- 2.- BUEN LOZANO, Néstor de DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. 10ª edición. Porrúa. México 1994.
- 3.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 27ª edición . Porrúa. México 1995.
- 4.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. 3ª edición. Omeba. Buenos Aires 1968.
- 5.- CASTILLO ALVAREZ, Enrique. EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Porrúa. México 1974.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. 8ª edición Trillas . México 1994.

- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL. 3ª edición Trillas. México 1997.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA. 15ª edición. Trillas. México 1984.
- 9.- CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 16ª edición. Porrúa. México 1998.
- 10.- DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO I. 9ª edición. Porrúa. México 1996.
- 11.- DAVALOS, José. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 2ª edición. Porrúa. México 1991.
- 12.- DAVALOS, José. TOPICOS LABORALES. 2ª edición. Porrúa. México 1998.
- 13.- DELGADO MOYA, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Porrúa. México 1977.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 18ª edición. Porrúa. México 1994.



- 15.- HERNAINZ MARQUE, Miguel. TRATADO ELEMENTAL DEL DERECHO DEL TRABAJO I. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1977.
- 16.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. EL DERECHO SOCIAL. Porrúa. México 1970.
- 17.- MUÑOZ RAMON, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Porrúa. México 1983.
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, 9ª edición. Pac. México 1993.
- 19.- RAMOS, Eusebio. NOCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 4ª edición. Sista. México 1993.
- 20.- ROUAIX, Pastor. GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917. Puebla. Pue. México 1945.
- 21.- SANTOS AZUELA, Héctor. ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Porrúa. México 1994.

22.- TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 6ª edición. Porrúa. México 1980.

23.- TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. 2ª edición. Porrúa. México 1979.

## LEGISLACION

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sista . México 2000.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Sista . México 2000.

3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. IMSS. México 2000.

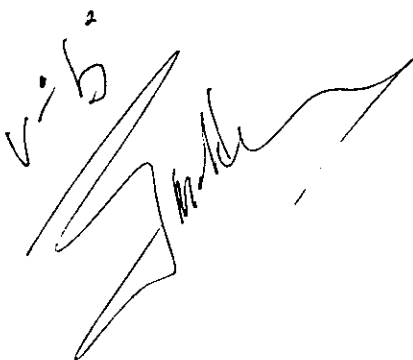
4.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO  
REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .  
Porrúa. México 2000.

5.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "Origen y Repercusiones de la  
Primera Ley del Trabajo 1931-1981" México 1981.

## DICCIONARIOS

- 1.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. FORMULARIO Y DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL. Pac. México 1999.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. 14ª edición. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1976.
- 3.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. 13ª edición. Porrúa. México 1999.
- 4.- MARTINEZ DE SOUSA, José. DICCIONARIO DE REDACCIÓN Y ESTILO. Pirámide S.A., Madrid 1993.
- 5.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Tomo III. 3ª edición. Espasa-Calpe. Madrid 1984.

vib<sup>2</sup>

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'vib' with a superscript '2', followed by a stylized signature that looks like 'M. de Sousa'.