



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTICULO 162
FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO



T E S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSA BERTHA VERDE SANCHEZ



ASESORA DE TESIS:
LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**





UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ROSA BERTHA VERDE SANCHEZ, con número de cuenta 93251046, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTICULO 162, FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", bajo la dirección de la LIC. JUANA DEL SOCORRO UGALDE RAMIREZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA, en el oficio con fecha 6 de julio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HA DE SALIR EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F. 22 de septiembre 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO TORRES BOJANA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ROSA BERTHA VERDE SANCHEZ
FECHA: 16/NOVIEMBRE/04
FIRMA: [Firma]

A DIOS:

POR HABERME PERMITIDO
LLEGAR HASTA ESTE MOMENTO.

A MIS PADRES:

LUIS VERDE GONZÁLEZ Y
ROSA SÁNCHEZ NAVARRO
GRACIAS POR SU ESFUERZO
Y APOYO INCONDICIONAL,
POR TODOS SUS CONSEJOS,
POR INSISTIR CONSTANTEMENTE
EN MI TITULACIÓN PARA LOGRAR
UNA DE LAS METAS MÁS
IMPORTANTES DE MI VIDA.

A MIS HERMANOS:

HUGO VERDE SÁNCHEZ.
ADRIAN VERDE SÁNCHEZ.
LILIANA VERDE SÁNCHEZ.
QUIENES CON CARÍÑO Y AFECTO,
ME IMPULSARON A SUPERARME CADA DÍA.

A CRISTOBAL ANTONIO VALDEZ YAÑEZ:

QUIEN ME HA DEMOSTRADO ESTAR
PRESENTE EN LOS BUENOS Y MALOS
MOMENTOS DE MI VIDA, Y POR LO MUCHO
QUE LO QUIERO.

A ELIA SOLIS TINOCO:

QUIEN ME MOTIVO Y APOYO
PARA SEGUIR ADELANTE EN MIS ESTUDIOS.

A RICKY Y KUKY:

QUIENES ME HACEN
MAS DIVERTIDA LA VIDA.

A LA UNAM:

FUENTE INAGOTABLE DE CONOCIMIENTOS
Y FORMADORA DE HOMBRES Y PROFESIONISTAS
CON FUTURO.

A MI ASESORA

LIC. SOCORRO UGALDE RAMÍREZ:

GRACIAS POR SU AYUDA Y DEDICACIÓN
YA QUE SIN ELLA NO HUBIERA
SIDO POSIBLE LA CULMINACIÓN
DE ESTE TRABAJO.

A TODOS MIS MAESTROS:

Y TODAS AQUELLAS PERSONAS
QUE CON PACIENCIA Y SABIDURÍA
CONTRIBUYERON EN MI FORMACIÓN.

A MIS MEJORES AMIGAS:

ALMA ROSA ECHEVERRIA RIVERA.
ANABELL MARTINEZ GARCILAZO.
LUZ MARIA ESPINOZA ZAMUDIO.

GRACIAS POR SU SOLIDARIDAD.

**“PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 162, FRACCIÓN III DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

Pág.

INTRODUCCIÓN I

**CAPITULO PRIMERO
CONCEPTOS GENERALES**

1.1. Concepto de prima de antigüedad.....	1
1.2. La relación de trabajo	6
1.3. Elementos de la relación de trabajo.....	10
1.4. La relación de trabajo individual y colectiva.....	14
1.5. Estabilidad en el empleo.....	22

**CAPITULO SEGUNDO
ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

2.1. Origen de la prima de antigüedad.....	27
2.2. Antecedentes contractuales.....	29
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970	33
2.4. La prima de antigüedad en la actualidad	36

**CAPITULO TERCERO
MARCO JURÍDICO**

3.1. Análisis del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo	42
3.2. La prima de antigüedad y el tiempo efectivo de servicio.....	43
3.3. Principales beneficios laborales de la prima de antigüedad.....	47
3.4. Sujetos con derecho a exigir la prima de antigüedad	50
3.5. En caso de muerte del trabajador, quiénes tienen derecho a recibir la prima de antigüedad	55

3.6. Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.....	58
--	----

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Bases para la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.....	71
4.2. Objetivo de la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.....	76
4.3. Propuesta de reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.....	82
4.4. Impacto de la reforma en los contratos colectivos e individuales de trabajo.....	87
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	92

INTRODUCCIÓN

La realización de este estudio tiene por objeto primordial el proponer una reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, cuyo numeral nos habla de la prima de antigüedad, la cual como sabemos es una prestación laboral independiente a cualquiera otra, que se proporciona a los trabajadores de planta por el sólo hecho del número de años trabajados, cuando quedan separados de su trabajo o el día en que fallece el trabajador.

La prima de antigüedad consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular tal beneficio, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio,

Asimismo, la Ley Laboral mexicana en el precepto 162 fracción III comete el error, a nuestro juicio, 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. Por lo que proponemos sea disminuido de quince a cinco años su otorgamiento para aquellos trabajadores que decidan separarse de manera voluntaria de la fuente laboral, toda vez que debe ser un beneficio a corto plazo para la clase trabajadora de nuestro país.

El trabajo en comento, lo dividimos para su exposición y estudio en cuatro capítulos, mismos que a continuación detallamos.

En el capítulo primero analizamos los conceptos generales, a saber: la relación de trabajo, el contrato de trabajo y sus elementos, la relación individual y colectiva, así como los principios de estabilidad en el empleo y en general todo lo relacionado a la prima de antigüedad.

En el capítulo segundo contemplamos los antecedentes de la prima de antigüedad en los contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El capítulo tercero establece lo referente al marco jurídico de la prima de antigüedad tal y como la regula el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, así como los sujetos con derecho a recibir dicha prestación y los beneficiarios para obtenerla en caso de muerte del trabajador.

Finalmente, en el capítulo cuarto hablamos sobre la conveniencia de reformar la reglamentación de la prima de antigüedad en el Derecho Laboral Mexicano, proponiendo la disminución del tiempo para la obtención de este beneficio, tomando en cuenta siempre lo que más beneficia al trabajador y los principios proteccionistas de la Ley Federal del Trabajo.

En el desarrollo de esta tesis hemos utilizado los métodos inductivo, deductivo, histórico y analítico.

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo no contiene un concepto de prima de antigüedad, pero podemos decir que es una prestación que proporciona al trabajador un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, es decir, se otorga por el simple transcurso del tiempo. La prima de antigüedad consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse al trabajador, el día en que queda separado del trabajo o el día en que fallece.

"La antigüedad ha ido generando, dentro del Derecho del Trabajo toda una serie de derechos que responde a la naturaleza de la relación de trabajo",¹ la cual desde su inicio hasta su disolución es dinámica creadora de derechos nuevos, los cuales tienen por objeto beneficiar al prestador de servicios siempre y cuando se cumplan ciertos lineamientos y formalidades que nuestra Legislación Laboral exige para poder ser acreedor de ellos.

Entre los derechos que se derivan de la antigüedad y que, además están contemplados en la Ley Laboral, tenemos:

Estabilidad en el empleo. "Es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato",² con distinción de aquellos trabajadores que son despedidos injustificadamente, y respecto de los cuales el

¹ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 1999. p. 239.

² MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987. p. 19.

patrón se puede perdonar de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Es la facultad del trabajador para separarse de la fuente de trabajo, cuando se dé alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputable al patrón, por lo que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa, y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad de conformidad a lo previsto en el artículo 50 de la Legislación Laboral.

Vacaciones. Todos los trabajadores que tengan más de un año de servicios, deberán disfrutarán de un periodo de descanso no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Legislación Laboral.

Constancia de servicios. Los trabajadores tienen derecho, previa solicitud, a que el patrón les extienda una constancia escrita del número de días trabajados y del salario recibido, y en caso de separación de la fuente laboral, una constancia escrita de los servicios prestados.

En el caso de los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tienen derecho a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad; por lo que para tal efecto una Comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Todo trabajador inconforme podrá formular su objeción ante la Comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Preferencia para los ascensos. Respecto a este derecho, de acuerdo con los artículos 159 y 160 de la Ley Laboral, se prevén diferentes vacantes como son: definitivas, provisionales con duración mayor de treinta días, puestos de nueva creación y menores de treinta días. Dichas vacantes serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Este sistema se le conoce como escalafón ciego.

Por otra parte, para el caso de vacantes definitivas, provisionales con duración mayor de treinta días y puestos de nueva creación, el artículo 159 señala que: Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá:

- Al trabajador que haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.
- En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia; y
- De subsistir la igualdad, al trabajador que previo examen, acredite mayor aptitud.

Cuando el patrón no haya dado cumplimiento con la obligación a que se refiere el artículo 132 fracción XV, es decir, de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza o especialidad del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.

De existir 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.

En este orden de ideas, es importante resaltar que para el caso de hacer efectivo el derecho de ascenso al cual tienen derecho los trabajadores con mayor antigüedad en la fuente laboral, es indispensable contar además con aptitud para prestar el servicio respecto del oficio u profesión de que se trate.

Inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 161 lo siguiente:

“Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.”

Este precepto como se puede observar toma en cuenta la antigüedad, puesto que está considerando que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, es justificable la rescisión, pero sólo por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Legislación Laboral, y que tenga la característica de ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral. Sin embargo la Legislación Laboral vigente no especifica que debe entenderse por particularmente grave.

Por lo que deberá, consecuentemente, demostrar ante las autoridades laborales la gravedad en razón de que ninguna de las causas de rescisión,

previstas en el numeral antes señalado, es particularmente grave por naturaleza, toda vez que ninguna tiene esa modalidad distintiva. Al respecto Néstor de Buen Lozano señala que "podría pensarse que lo es la desobediencia a las órdenes del patrón relacionadas con el trabajo, en cuanto rompe el elemento estructural de la relación de trabajo que es la subordinación, esto es, el sometimiento para cumplirlas a dichas órdenes. Sin embargo, en el transcurso de más de veinte años, los rígidos principios de disciplina pueden suavizarse por la frecuencia del trato. Esto explica que, en ocasiones, se ponga en juego más el vínculo personal, que la relación formal de trabajo."³

Prima de antigüedad. Es un beneficio que se deriva de los derechos de la antigüedad, a la cual tienen derecho los trabajadores de planta de conformidad al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad del trabajador en la empresa o establecimiento permite a éste, que el patrón le proporcione el pago de una prima de antigüedad "cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca",⁴ (incluyendo la incapacidad física o mental, terminación colectiva, reajuste de personal por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevo, etcétera) consistente de doce días de salario, por cada año de servicio, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado y considerando como salario máximo para la determinación de su monto el doble del salario mínimo del área geográfica que corresponda al lugar de prestación del servicio (ello de conformidad a lo establecido en el artículo 486 de la Legislación Laboral).

Miguel Borrell Navarro define a la prima de antigüedad como: "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

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima séptima edición, Porrúa, México, 2003. p. 358.

⁴ DAVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima tercera edición, Porrúa, México, 2003. p. 238.

contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados; debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio.”⁵ En este sentido podemos concluir diciendo que la prima de antigüedad es una prestación independiente a cualquier otra que le puede corresponder al trabajador al momento de concluir la relación laboral, pero que para poder ser acreedor a ella se tendrá que estar a diversas condiciones y lineamientos que señala la propia Ley Laboral para su otorgamiento.

1.2. La relación de trabajo.

Respecto a este punto, es importante mencionar que nuestra Ley Federal del Trabajo reguló a la relación de trabajo como algo novedoso dentro del mundo laboral. Toda vez que durante varios años se concibió la idea de la existencia necesaria de un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, lo que provocó en la vida práctica que muchas personas que prestaban sus servicios a otros se encontraran fuera del amparo de la Ley, ya que no contaban con elementos para probar la existencia de la relación laboral y quedaban fuera de la protección del Derecho.

Sin embargo, poco a poco el ser humano adquirió beneficios y conquistó su libertad, toda vez que fue desde la propia época antigua en donde a pesar de caracterizarse por la esclavitud se formaron grupos de esclavos para defender sus derechos. Por otra parte, no hay que olvidar que en la Edad Media existió el feudalismo, sistema mediante el cual el señor feudal se comprometía a proteger a la población más desamparada a cambio del tributo y del apoyo militar,

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición, Sista México, 2001. p. 233.

existiendo así la relación de trabajo en un círculo cerrado, puesto que se consumía lo que se producía.

Pero es con la época moderna cuando se regula la relación de trabajo, caracterizada esta época por la sustitución de la economía familiar (artesanal) por la industrial, puesto que surgen grandes empresas, así como la formación de nuevos grupos defensores de los intereses comunes de los trabajadores, por lo que Dionisio J. Kaye⁶ señala que es a partir del Código Civil Francés cuando los trabajadores estuvieron sujetos al contrato de arrendamiento de servicios, contrato incompatible con la naturaleza humana, y mediante el cual se regulaba la relación laboral, toda vez que la libertad de trabajo se basaba en el libre acuerdo de voluntades.

Por lo que hace a nuestro Derecho la relación de trabajo fue adoptada hasta el año de 1970, dentro del artículo 20 de la Legislación Laboral, el cual la define como aquella que independientemente del acto que le dé origen consiste, en "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". La relación laboral puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, toda vez que es el propio contrato quién formaliza o complementa su existencia, pero su base siempre la tendrá en la Ley, en el contrato colectivo, en el contrato-ley, u otros ordenamientos aplicables al caso en concreto.

La relación de trabajo tiene su vigencia desde el momento mismo en que se presta el servicio personal subordinado, toda vez que nuestra Ley Federal del Trabajo no requiere para su existencia de ninguna formalidad, requisito o contrato, puesto que es una institución reconocido y regulada por el Derecho de Laboral.

⁶ KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda edición, Themis, México, 1995. pp. 33 y 34.

La relación laboral constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón (persona física o moral) y el trabajador, como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario, toda vez que genera derechos y obligaciones para ambas partes los cuales se encuentran otorgados y regulados por la propia Ley Laboral, es por ello que Roberto Muñoz Ramón considera que la relación de trabajo es "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuesto por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí."⁷

Por otra parte, hay que mencionar que la Ley otorga los mismos efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, no obstante a ello es necesario tener claro que no son la misma cosa, ya que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal; puede haber relación sin contrato, pero no contrato sin relación y ésta da vida al contrato de trabajo.

Conviene entonces tener presente el concepto de contrato de trabajo, y al respecto, el mismo artículo 20 ya citado establece que: "Contrato individual de trabajo, 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, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos."

La relación laboral entre el trabajador y el patrón se presume aún cuando no exista contrato por escrito, ya que la falta de esta formalidad es imputable al patrón, y los trabajadores deberán gozar de todos los beneficios que las normas laborales les otorga, puesto que el Derecho del Trabajo tiene por

⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México, 1983. p. 44.

objeto proteger al trabajo mismo y no el acuerdo de voluntades, por lo que la Ley Laboral ordena condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, para que en cualquier momento pueda hacer valer sus derechos, aun cuando no exista acuerdo por escrito. Por lo que la relación de trabajo es considerada como una institución jurídica, toda vez que esta integrada por un conjunto de reglas impuestas por el Estado las cuales regulan los derechos y obligaciones del patrón y el trabajador, cuya finalidad será regir la relación laboral.

Es por ello que entre el contrato y la relación si hay diferencia, pues en el contrato individual de trabajo se establecen todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes, las cuales pueden ser superiores a las que marca la Ley, y en cambio la relación de trabajo se presume la existencia de un contrato escrito, verbal o tácito, el cual en nada disminuirá la existencia de garantizar los derechos del trabajador.

Sin embargo, el numeral en comento de la Legislación Laboral establece que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, para efectos jurídicos son lo mismo, independientemente de los actos que los originen. Y en apoyo de lo anterior, el artículo 21 de la Ley, dispone que: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.", por lo que se puede concluir diciendo que nuestra Ley Laboral no hace distinción entre contrato y relación laboral, toda vez que se refiere indistintamente a uno y otra como si fueran sinónimos, a pesar de que señala que en la relación laboral no existe formalidad alguna para su validez, y en el contrato si se requiere que exista una formalidad para poderlo considerarlo como tal, por lo que a nuestro juicio son cosas distintas pero complementarias una de la otra, ya que el contrato es el origen de la relación de trabajo, puesto que es el contenido de las condiciones de la prestación de servicio, importando destacar que puede haber relación sin la existencia de un contrato escrito, pero si verbal, toda vez que existe un acuerdo de voluntades previo a la prestación del servicio,

cuyos derechos del trabajador y del patrón no disminuyen por la falta de formalidad.

1.3. Elementos de la relación de trabajo.

Los elementos básicos de la relación se desprenden de la lectura del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

- Trabajador;
- Patrón;
- La prestación de un trabajo personal subordinado;
- El pago de un salario.

De lo anterior se desprende que de acuerdo con el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, el *trabajador* “es la persona física que presta a otra ya sea física o moral un trabajo personal subordinado.” Al respecto, señala Manuel Alonso García que el trabajador nace “...de su condición de prestador de servicios.”⁸ Puesto que todo individuo tiene derecho a un trabajo (actividad humana, intelectual o material) digno en condiciones que le asegure satisfacer las necesidades esenciales de él y de su familia. Del precepto en cita se concluye que para la existencia de un trabajador es necesario que se den las siguientes características: que sea una persona física, que preste un servicio personal y que el servicio prestado sea subordinado.

Asimismo, la persona quien recibe el trabajo subordinado se le denomina *patrón* que “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, como lo establece el numeral 10 de la Ley Laboral.

⁸ ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Bosch, Barcelona España, 1958. p. 347.

Este sujeto puede ser una o varias personas que requiera de uno o varios trabajadores, para realizar determinadas actividades que les producen beneficios económicos, sociales, culturales, entre otros, mediante el pago de un salario.

Respecto a la *subordinación*, la podemos definir, de acuerdo con Baltasar Cavazos Flores, como "el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo."⁹

Es decir, que al darse la relación de trabajo se estará sujeto a un poder de mando por parte del patrón, y un deber de obediencia por parte del trabajador. Por lo que el patrón estará facultado para dar órdenes e instrucciones según lo crea conveniente para un mejor funcionamiento de la empresa o establecimiento de que se trate, siempre y cuando dicha facultad se encuentre dentro de los límites convenidos o bien señalados en la Ley; por cuanto hace al trabajador, éste está obligado a cumplir dichas órdenes, las cuales no deberán encontrarse fuera de los lineamientos legales o contractuales, respecto del servicio para el que fue contratado.

La subordinación limita las garantías del hombre, por lo tanto, siempre que ésta aparezca, estaremos en presencia de una relación de trabajo y permite a su vez diferenciarla de otras prestaciones de servicios, toda vez que la subordinación es el acto por el cual el trabajador se incorpora a la fuente de trabajo, bajo el mando y sometimiento que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral.

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 2000. p. 134.

Es por ello que para Mario de la Cueva la relación subordinada consiste en: "Una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrón, en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo;"¹⁰

Optamos por mencionar también esta definición, en razón a que expresa de manera más clara los dos poderes de la subordinación: El de mando y el de la obediencia, los cuales deben de conjuntarse para lograr los fines de una relación de trabajo, siempre y cuando como ya se menciono anteriormente sean respetadas las condiciones convenidas para la prestación del trabajo y que dichos poderes se ejerzan durante la jornada de trabajo.

Por cuanto hace a que el servicio debe ser prestado de manera personal, podemos decir que éste debe de ser desempeñado por la persona física que fue contratada en forma personal y no por conducto de otro individuo, toda vez que es intransferible, puesto que de lo contrario la relación laboral variaría, pues de transferirse la prestación del servicio a otra persona, esta última iniciaría una nueva relación de trabajo y desaparecería la primera, ya que la relación inicial se interrumpiría, sin embargo existe la posibilidad de que si el patrón está de acuerdo con el trabajador de que, su puesto sea ocupado por otro en forma temporal es válido, siempre y cuando no se violen los derechos del otro trabajador o sea contrario a la Legislación Laboral o al contrato colectivo si lo hubiere u otra norma laboral aplicable.

Asimismo, en relación al *salario*, éste consiste en la suma de las retribuciones que recibe el trabajador por parte del patrón como pago del servicio personal prestado, el cual de conformidad a la Legislación Laboral mexicana

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima octava edición, Porrúa, México, 2001. p. 203.

debiera satisfacer sus necesidades esenciales y un nivel económico decoroso para él y su familia, aunque esto en la realidad no se de, debido a la crisis económica que enfrenta nuestro país.

De acuerdo al artículo 82 de la Ley Laboral, se define al salario como la "retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", es decir, es la remuneración al esfuerzo del trabajador, y la obligación del patrón de pagar el salario.

Para el maestro Euquerio Guerrero, el salario "es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador. Puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo como al mínimo, o sólo a uno de ellos."¹¹

El salario, directa o indirectamente, siempre proviene del trabajo, pues aun en los supuestos de vacaciones, licencias con goce de sueldo, etcétera, el trabajador percibe el salario en virtud de su trabajo, puesto que si no hubiera laborado con anterioridad a las vacaciones o el otorgamiento de la licencia con goce de sueldo no tendría derecho a estas prestaciones u otras que se hayan derivado de la relación laboral.

De conformidad al artículo 84 de la Ley Laboral, "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entreguen al trabajador por su trabajo." En este orden es preciso decir que las remuneraciones que integran al salario, están condicionadas a la antigüedad y a la estabilidad del trabajador en la empresa, y el salario está condicionado a la prestación del servicio, puesto que es una retribución por su trabajo.

¹¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1998. p. 165.

1.4. La relación de trabajo individual y colectiva.

Las relaciones de trabajo es un vínculo que se establecen entre un patrón, persona física o moral, y uno o varios trabajadores individualmente considerados.

Por lo anterior es que la relación de trabajo puede ser individual o colectiva:

- A) Relaciones Individuales de Trabajo. Es la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario, la cual se puede originar por un contrato o por cualquier otro acto.

- B) Relaciones Colectivas de Trabajo. En este caso, es la coalición, tanto de trabajadores como de patrones la que da origen a esa relación. Estas relaciones, son aquellas que se establecen entre uno o varios patrones y uno o varios sindicatos de trabajadores, se les da el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

El origen de las relaciones colectivas se da cuando el sindicato de trabajadores celebra con el patrón un contrato colectivo de trabajo, en el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo; en otras palabras, el contrato colectivo de trabajo es el instrumento legal a través del cual surgen las relaciones colectivas.

Respecto a la relación individual de trabajo, conviene resaltar que de conformidad al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo existen diversas formas para constituir la, siendo la más común, el contrato.

Sin embargo, la relación de trabajo puede existir sin que nazca previamente un contrato de trabajo, pero no, al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado al nacimiento de la relación un contrato ya sea escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Nuestra doctrina laboral si bien es cierto que no establece una base específica para constituir o dar formalidad a la relación individual del trabajo, cierto es que, lo que si se requiere para su existencia es la prestación de un servicio personal subordinado, toda vez que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un régimen objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito indispensable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser la directriz de la vida de la relación porque esa función la cumple la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, sin embargo no se debe olvidar que el requisito indispensable para que exista la relación laboral es la prestación de un servicio personal subordinado.

Por otra parte, hay que resaltar que el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; toda vez que tiene por objeto elevar las condiciones de vida de los trabajadores, asegurando la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

En este sentido señala Mario de la Cueva; "para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso."¹²

"La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la Ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquél en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral."¹³

Como lo hemos venido manifestando, la relación individual de trabajo puede originarse por un contrato o por cualquier otro acto. En este orden de ideas debemos precisar que el contrato individual de trabajo es aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo, sin embargo el

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 189 y 190.

¹³ DAVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 102.

contrato individual de trabajo requiere para su validez de la existencia de capacidad de las partes, licitud en el objeto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Laboral, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no exista contrato colectivo aplicable. Escrito que deberá contener entre otros requisitos datos generales (nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio) del trabajador y del patrón, duración de la relación laboral, tipo de servicio que se va a prestar, lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo, duración de jornada, forma y monto del salario, día y lugar de pago, vacaciones, etcétera, ello de acuerdo a lo establecido en el numeral 25 de la Ley.

Al respecto, Miguel Borrell Navarro señala que los elementos integrantes del contrato individual del trabajo son: "el consentimiento que puede ser expreso o tácito; un objeto lícito y posible; el salario el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo, producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo. La subordinación podemos considerarla como la característica de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación."¹⁴

Por otra parte, y de acuerdo con la Legislación Laboral, es importante destacar que los contratos individuales de trabajo no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos laborales, cuando contengan renunciaciones de los derechos o prerrogativas de las normas de trabajo, por lo que en consecuencia de ello deberá regir la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 197.

Sin embargo, no debemos olvidar que no son lo mismo el contrato individual y la relación individual de trabajo, en virtud que, "en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato."¹⁵

Otra diferencia que observamos, es que la relación de trabajo se inicia desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo personal subordinado, mientras que en el contrato individual de trabajo se limitará a que, de manera formal y clara, se señalen las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se establezcan los derechos y obligaciones de carácter laboral, por lo que podrá existir sin la relación de laboral, ya que puede celebrarse el contrato y se señala que el servicio se preste posteriormente.

Para la Ley Laboral, tanto la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos, sin embargo no hay que olvidar que la relación laboral nace en el momento en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad o requisito y por el contrario el contrato individual de trabajo si requiere de formalidades para su existencia, aclarando que la existencia o inexistencia de requisitos para la prestación de un servicio personal subordinado, no significa que disminuyan los derechos y prestaciones que le corresponden al trabajador de acuerdo a la normatividad del lugar donde se realiza el trabajo.

"Aunque nuestra legislación del trabajo, reconoce y protege la relación de trabajo como ya expresamos, es siempre aconsejable la celebración del contrato individual de trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de este contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara, la voluntad de las partes en relación con las

¹⁵ *Ibidem*. p. 199.

condiciones del trabajo contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución de la República y en la Ley que sólo fijan los mínimos laborales, incluso pueden consignarse en los contratos individuales, prestaciones superiores a las señaladas en los contratos colectivos de trabajo que tienden siempre a superar las condiciones de trabajo y mínimos legales y constitucionales.¹⁶ Nuestra opinión al respecto es que si debería ser obligatorio para la existencia de una relación de trabajo, la celebración de un contrato individual de trabajo, dado que la falta de formalidad escrita en las relaciones laborales, lleva consigo las discrepancias laborales y además consideramos que la celebración del mismo traería implícito beneficios para ambas partes, pero ante la existencia de un conflicto laboral facilitaría probar las circunstancias de hecho y derecho de las partes, y no dejar exclusivamente la carga de la prueba para quién afirme algún hecho o circunstancia en que dice que se dio la relación laboral. Claro ejemplo de ello, es que la Suprema Corte de Justicia señala, que "cuando se niega por el patrón la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que los servicios que le prestó el trabajador eran profesionales y por tanto no le alcanzan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como esto contiene una afirmación, al patrón le corresponde tal probanza, y si no lo hace se considerará que la relación de trabajo es de naturaleza laboral."¹⁷

Finalmente, en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, conviene precisar que éstas se constituyen a través del contrato colectivo, el cual tiene una "aplicación inmediata y directa, ya que sus normas son obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento vinculados al contrato, aun para los que no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado, extendiéndose incluso a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario (artículo 396 en relación con el 184 L.F.T.)."¹⁸

¹⁶ Ibidem. p. 200.

¹⁷ Idem.

¹⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Vigésimo segunda edición, Esfinge, México, 2002. p. 76.

En el contrato colectivo de trabajo se establecen las condiciones en las que se prestará el trabajo en la empresa o establecimientos donde regirá, dichas condiciones de trabajo, no son inalterables o inconvencibles, sino que pueden modificarse en cualquier momento, tanto a solicitud del sindicato o sindicatos, como de los patrones, y siempre que ocurra alguna de estas dos causas: cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento en el costo de la vida, origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Estas solicitudes se presentarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, se tramitará de conformidad con las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de naturaleza económica; ejemplos de estos casos son las que se susciten en relación con las reformas al horario, a la jornada o a la semana de trabajo; a la modificación de salarios, o a la disminución o aumento del personal.

Por otra parte y de conformidad con lo señalado en la Ley Federal del Trabajo debe solicitarse ante la autoridad competente la modificación de las condiciones de trabajo, sin embargo opinan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera que "si bien es cierto que los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo a través del procedimiento que corresponde a los conflictos colectivos de naturaleza económica, es mucho más conveniente y eficaz para ello ejercer el derecho de huelga que afecta todos los aspectos de la contratación colectiva."¹⁹

Así mismo, nuestra Ley establece otras dos figuras que pueden variar las condiciones colectivas de trabajo, las cuales son la suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las cuales deben ser tratadas con cuidado, para no afectar las condiciones colectivas.

¹⁹ Cit. Por. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992. p. 240.

De igual forma señala la Ley Laboral en el artículo 397 que “el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399”, en cuya revisión se deberán observar los lineamientos señalados por el numeral 398, el cual al respecto menciona que:

“En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrán solicitar su revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.”

De dicho precepto como se puede observar se desprenden las características de la revisión, según se haya celebrado el contrato colectivo de trabajo por uno o varios sindicatos de trabajadores, o bien por uno o varios patrones.

La solicitud de la revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes, ya sea del vencimiento del contrato por tiempo determinado si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años si el contrato es por tiempo determinado y tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años en los casos de contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada. Respecto del cómputo de dicho término se deberá atender a lo establecido en el contrato o bien a la fecha del depósito.

Por otra parte es importante señalar que si ninguna de las partes solicita la revisión ni emplazó a huelga, se entiende que el contrato tácitamente está prorrogado por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, ello de conformidad con lo establecido en el numeral 400 de la Legislación Laboral.

1.5. Estabilidad en el empleo.

El trabajo es un derecho que tiene entre otras finalidades, el permitir a quien lo ejecuta (trabajador) adquirirlo y conservarlo, y por consiguiente que le sea respetado, toda vez que le garantiza una seguridad para obtener ingresos que le permitan seguir viviendo decorosamente. Esta seguridad es lo que en el Derecho Laboral se conoce como estabilidad en el empleo, que es lo que evitara que el trabajo se vea condicionado a la voluntad unilateral o arbitraria del patrón.

Es un principio general la estabilidad en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

El principio de estabilidad en el trabajo se recoge en el artículo 35 de la Ley Laboral al señalar que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, con la salvedad de que a la falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Tal y como lo establece el numeral antes señalado, también se pueden celebrar eventualmente contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes, si no a la subsistencia de la materia de trabajo. Así lo establece el artículo 39 de la Ley Laboral el cual dice: "Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Al respecto, Néstor de Buen Lozano señala que "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."²⁰

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, incluye casos de excepción al derecho de permanecer en el empleo, lo que permite observar, que consagra una estabilidad en el trabajo de carácter relativa. Señala el precepto citado que:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décimo sexta edición, Porrúa, México, 2004. p. 602.

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

De acuerdo con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, “las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en la cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

De lo anterior, podemos decir entonces que la estabilidad en el empleo puede ser de dos tipos: absoluta y relativa, las cuales se dan cuando “el patrón está impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin justa causa al trabajador, o cuando el patrón está facultado para despedir al trabajador,

mediante el pago de una indemnización. A la primera forma se le conoce como estabilidad absoluta y a la segunda relativa.²¹ Es decir, que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. Toda vez que de lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación. Y los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad, que marca el artículo 49 de la Ley Laboral.

En virtud de lo anterior, se puede señalar que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello, puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

En relación con este mismo tema, Mario de la Cueva señala que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5° de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.”²²

Por otra parte, y en ese orden de ideas, puede decirse que la estabilidad laboral es un derecho del trabajador y una obligación del patrón,

²¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1989. pp. 129 y 130.

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 219.

puesto que como se señaló anteriormente, este únicamente puede dar por terminada la relación de trabajo cuando se dan las causas previstas por la Legislación Laboral; sin embargo por cuanto hace al trabajador únicamente se le puede obligar a prestar sus servicios siempre y cuando este de acuerdo con su empleo para que permanezca en él, es decir, que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral cuando así lo desee sin que ello implique una responsabilidad para el trabajador, caso contrario para el patrón, toda vez que este no puede dar por terminada la relación de manera caprichosa o arbitraria.

No se debe olvidar que "la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: Es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan",²³ ya que si bien es cierto, que la estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador para permanecer en el trabajo, también cierto es que la permanencia conlleva a adquirir otros derechos a cargo del trabajador que entre otros son los derechos de antigüedad en el empleo, a los cuales se hizo referencia al inicio de este capítulo.

²³ Ibidem. p. 220.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1. Origen de la prima de antigüedad.

Los derechos laborales surgen de la existencia de las relaciones de trabajo, las cuales tienen su origen desde el momento mismo en que se utilizó la fuerza humana del trabajador, sin embargo el abuso por parte del patrón y las de transformaciones sociales trajeron como consecuencia la dignificación humana ya que constantemente existían abusos por parte del patrón. Prueba de ello es que en nuestro país se fue reconociendo la dignidad humana en documentos como la Constitución Mexicana de 1857, el Código Civil de 1870, el Código Civil de 1884 y la Constitución del 5 febrero de 1917, la cual fue la primera en el mundo que consagró los derechos sociales, incluyendo los aspectos individuales, colectivos y de previsión social, creándose el artículo 123 constitucional el cual sirvió de ejemplo para otros países. Sin embargo, este precepto no fue suficiente para completar una reglamentación de las cuestiones que entrañaban las relaciones entre patrones y trabajadores, ya que faltaba una interpretación más amplia y acorde con nuestra realidad social, es por ello que se creó en 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual reglamenta el numeral 123 de nuestra Carta Magna.

Cabe señalar que dicha Ley "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 indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en el caso del trabajo ferrocarrilero, ordenó que cuando un trabajador estaba próximo a cumplir el tiempo de servicio necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del periodo de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad, como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.²⁴

Luego entonces, la prima de antigüedad surge como consecuencia de los logros de los contratos colectivos, toda vez que induce al legislador a su estudio, de donde se concluye que la antigüedad en el trabajo debía elevarse a la categoría de un derecho del trabajador, puesto que de esa manera sería reconocido el valor ético y social de la vida de los hombres que entregaban su energía de trabajo a la empresa o establecimiento y además por contribuir a la economía del país y al bienestar social. Toda vez que no solo los trabajadores que mediante conquistas sindicales que habían logrado obtener tan importante beneficio, deberían gozar de él; si no se consideró que era conveniente extenderlo a todas las masas trabajadoras del país, dando lugar a la creación de nuevas normas laborales, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo de 1970 (la cual sustituyo a la Ley de 1931).

Dicha Ley conlleva al nacimiento de la prima de antigüedad considerándola como una institución nueva que proporciona un beneficio a los trabajadores por el solo hecho del número de años de trabajo, la cual el legislador la consagro en el artículo 162 de la nueva Ley Laboral de 1970, acogiéndola como una "práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

²⁴ Ibidem. pp. 416 y 417.

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 con 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.”²⁵

2.2. Antecedentes contractuales.

La prima de antigüedad como se mencionó en el punto anterior fue reconocida primeramente en los contratos colectivos, tiempo antes de que nuestra propia Legislación Laboral la reconociera como tal.

Por lo que es importante mencionar que “el contrato colectivo de trabajo constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del Derecho Laboral, del campo del Derecho Individual del Trabajo hacia el derecho social; por lo que esta institución –que representa el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero- se resiste a quedar encasillada en los conceptos jurídicos tradicionales.”²⁶ Es por ello que el reconocimiento de la independencia de las relaciones laborales, surgió en con el nacimiento de nuestra Carta Magna de 1917, ya que la unión de trabajadores de esa época se encontraban en una abierta lucha por el reconocimiento de sus condiciones de trabajo, como integrantes de la fuente de trabajo y no como esclavos o enemigos que pretenden

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 901.

²⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 73.

destruir a la misma, puesto que se buscaba el reconocimiento de la dignidad de ser humano.

Con fundamento en lo antes señalado es que podemos decir que no fue el trabajador individualmente considerado quien logró y sigue conquistando el reconocimiento de sus derechos, que como ser humano e integrante de la empresa merece, si no por el contrario, fue el grupo de trabajadores unidos, quienes cada día mejores organizados consiguieron y siguen conquistando tal reconocimiento, con la finalidad de obtener un trabajo digno y un mejor nivel de vida para él y su familia.

En este orden de ideas, la prima de antigüedad es también una conquista no del trabajador particularmente considerado, sino de grupo de trabajadores que luchó por su reconocimiento, ya que es a través del contrato colectivo como se reconoce y se consigna tal prestación en nuestra Legislación Laboral. Tan es así que por citar algunos contratos colectivos que contemplaron e insertaron a la prima de antigüedad como un beneficio para la clase trabajadora son: el del Instituto Mexicano del Seguro Social, el de la Industria de la Lana en la República Mexicana, el de Petróleos Mexicanos, y el de los Ferrocarriles Nacionales de México, los cuales sirvieron de base para que el Ejecutivo Federal elaborara, la figura jurídica llamada prima de antigüedad, la cual se desarrolla en los supuestos contenidos en el artículo 162 del Capítulo IV (denominado derecho de preferencia, antigüedad y ascenso); al respecto la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señaló al efecto lo siguiente:

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

Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley...".²⁷

De lo anterior se desprende que puesto que al haberse tenido a la vista diversos contratos colectivos en los cuales estuviere estipulada alguna prestación semejante a la prima de antigüedad, y apareciendo que el monto de dicha prestación variaba de acuerdo con la capacidad económica de la empresa que se sujetó a tal contrato colectivo; lógicamente por ello, se supuso que al elevarse a la categoría de precepto legal federal, tales conquistas obreras contractuales, era necesario adoptar un límite que estandarizarse y limitarse tal prestación, puesto que de esa forma es que estarían obligados a ella toda clase de patrones.

Por otra parte es importante señalar que no obstante que la prima de antigüedad fue consignada por el contrato colectivo de trabajo (así como posteriormente por nuestra Legislación Laboral), así mismo han sido posible reconocer los derechos que nacen con la antigüedad en la prestación de servicios derivado de la relación de trabajo, ya que estos surgen de la fuerza de la organización sindical derivada de la contratación colectiva, como son: un mayor número de días de vacaciones anuales de conformidad con el tiempo que cada trabajador tenga de prestar sus servicios a una empresa; la preferencia en el trabajo respecto de otros trabajadores que han laborado menos tiempo en la negociación; derecho de ascenso, también fundados en el mayor tiempo de

²⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad, Octava edición, Pac, México 1989, p. 26.

labores; derecho a no ser despedido del trabajo sino por causas especialmente grave; el ser preferidos en casos de reajustes por las mismas razones expuestas, entre otros.

Lo que significa que la prima de antigüedad al igual que los derechos aludidos en el párrafo anterior, son prestaciones independientes entre sí y de cualquier otro derecho que pudiera corresponder aun trabajador, las cuales han sido conquistados por el contrato colectivo de trabajo y reconocidos por nuestra Ley Laboral.

De lo anterior, se concluye que la prima de antigüedad es una conquista de los trabajadores en su afán de conseguir mejores condiciones de vida, de trabajo y de distribución de la riqueza, es por ello, que dicha prestación, debe prevalecer en nuestro Derecho Laboral. Por lo que para Jorge Olvera Quintero la prima de antigüedad es "una inversión de la vida de los trabajadores en la empresa, porque la inversión más importante de las empresas son sus trabajadores, es un estímulo a la estabilidad...".²⁸ Toda vez la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para lograr ser beneficiario de la prima de antigüedad así como de los derechos de antigüedad, ya que si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían acumularse los efectos que influyen la permanencia en el empleo.

Por otra parte no hay que olvidar que el objetivo directo de la prima de antigüedad es el establecer un estímulo directo a favor de los trabajadores individualmente considerados por sus servicios prestados, consistente en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, protegiendo al trabajador contra cualquier eventualidad que pueda surgir en la relación de trabajo o de las arbitrariedades por parte del patrón al separarlo

²⁸ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 2001. p. 216.

injustificadamente de la fuente de trabajo y por otro lado, auxilia por lo menos provisionalmente a sus beneficiarios en el caso de muerte.

2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La prima de antigüedad se encuentra contemplada y regulada dentro del artículo 162, así como en su artículo 5º transitorio, de la Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el día primero de mayo de 1970, sin embargo la interpretación de estos preceptos suscita diferencias.

Al efecto, establece el citado transitorio lo siguiente:

“Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor la esta Ley, se observarán las normas siguientes:

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

- V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrá derecho a que se le paguen doce días de salario. Transcurriendo el año, cualquiera que sea la fecha de la separación tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley."

Ahora bien, la aplicación ejemplificada del numeral antes aludido sería la siguiente:

- I. El trabajador que se separe voluntariamente entre el primero de mayo de 1970 y el 30 de abril de 1971, con antigüedad de tres años tendrá derecho a que se le paguen doce días de salarios; pero si otro trabajador con la misma antigüedad, se separa igualmente en forma voluntaria, dijéramos el 20 de noviembre de 1971, no tendrá derecho a compensación alguna.
- II. Es decir, el trabajador que se separe voluntariamente con una antigüedad de catorce años dentro del primero de mayo de 1970 al 30 de abril de 1972, tendrá derecho a que se le paguen veinticuatro días de salario.
- III. Esto es, el trabajador que se separe voluntariamente de su empleo al primero de mayo de 1973 con una antigüedad mayor de veinte años, tendrá derecho a treinta y seis días de salario.
- IV. ...
- V. En esta situación, cuando un trabajador se separe voluntariamente con dieciocho años de servicios el primero de mayo de 1977, tendrá derecho a que se le paguen doce días de salario por cada año de servicio, computando la antigüedad a partir del primero de mayo de 1970 fecha en que entro en vigor la Ley o sea ochenta y cuatro días de salario.

El surgimiento del 5° transitorio antes aludido no figuraba en la iniciativa de Ley, pues fue añadido por el legislador como resultado de que el sector patronal influyó para su promulgación. La Cámara de Diputados en el acta de la sesión de 30 de octubre de 1969, expuso que:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionadas en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad solo puede considerarla antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponda a cada trabajador en la empresa, se daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.

Con apoyo en este criterio, se estableció una prima parcial para los casos de renuncia durante los primeros tres años de la Ley, consignada en los tres primeros incisos del artículo 5° transitorio. Ya quedaron sin efecto. Sin embargo, en la fracción V se dijo que en los casos en que los trabajadores fueren separados de su empleo o se separasen por causa justificada, después de un año de vigencia de la Ley, tendrían derecho a la prima correspondiente a los años que hubiesen transcurrido a partir de la vigencia de la Ley."²⁹

Así pues, conviene señalar que el artículo 5° transitorio se aplica únicamente a los trabajadores que ya hubiesen estado prestando sus servicios con anterioridad a la vigencia de la Ley. En tal virtud, si un trabajador empezó a laborar con posterioridad al primero de mayo de 1970 y desea retirarse voluntariamente, tendrá que esperarse a cumplir quince años de antigüedad para tener derecho a la prima.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. cit. pp. 364 y 365.

Finalmente, el contenido del multialudido transitorio nos lleva a decir que los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo antes de que transcurrieran los tres primeros años de la vigencia de la Ley, el trabajador tendría derecho a una "compensación de 12, 24 ó 36 días, según tenga una antigüedad de 10 años, de 10 a 20 o más de 20 años",³⁰ siendo esta compensación poco equitativa para el caso por ejemplo, de que un trabajador tuviera una antigüedad de diez años, ya que le corresponderían doce días. Sin embargo, subsistiría diferencia con lo estipulado en artículo 162 de la Ley Laboral, toda vez que la prima de antigüedad está sujeta a que transcurran quince años en la empresa, para que el trabajador pueda gozar de doce días de salario por cada año de servicio prestado, luego entonces aparece evidente la contradicción, pues en el transitorio que estudiamos no han transcurrido quince años, toda vez que solo se requieren de diez años o menos de diez para poder tener tal beneficio, aunque sea una cantidad de días inferior al que señala el precepto en mención.

2.4. La prima de antigüedad en la actualidad.

El Derecho del Trabajo de acuerdo con Alfredo Sánchez Alvarado es "el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."³¹ En razón de lo anterior es que podemos decir que el Derecho Laboral tiene por objeto proteger a la clase trabajadora frente a los patrones.

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1981. p. 314.

³¹ Cit. Por DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 39.

Por lo que nuestro Derecho Laboral es dinámico, toda vez que evoluciona de acuerdo con las necesidades y cambios que se van presentando, asimismo, regula las relaciones de trabajo y éstas a su vez dan nacimiento a determinados derechos a favor de la clase trabajadora, entre los cuales encontramos a la prima de antigüedad.

Como ya se mencionó anteriormente, cabe destacar que esta prestación tiene un fundamento distinto del que corresponde a la seguridad social, por que éstas tienen su fuente en el riesgo, en tanto que la prima de antigüedad, independientemente de que exista o no el riesgo deberá pagarse por el solo transcurso del tiempo.

En la actualidad, la prima de antigüedad es protegida en forma muy especial, toda vez que el artículo 161 de la Legislación Laboral posibilita que cuando la relación laboral tenga una duración mayor de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; podrá el patrón, si así lo decide, imponer alguna corrección disciplinaria, siempre y cuando no lesione los derechos que se deriven de la antigüedad. Es necesario que el trabajador reincida en la falta que motivó a la sanción o que cometa otra igualmente grave, para que quede sin efecto esta disposición, toda vez que será procedente el despido justificado sin responsabilidad alguna para el empleador.

Con base en lo anterior, podemos decir que la prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; cuyo importe debe ser cubierto de acuerdo con los lineamientos fijados por el precepto 162 de la Ley Laboral, así como por las disposiciones contenidas en los contratos colectivos, los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los

ordenamientos aplicables al caso en concreto de que se trate. Al efecto el numeral antes mencionado señala lo siguiente:

"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 servicio;
- 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 diferenciarse para el año siguiente el pago a los trabajadores que exceden 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 diferenciarse 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 la que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

Por otra parte, es importante señalar que la prima de antigüedad es una prestación independiente a cualquier otra que pudiera corresponder a un trabajador, tan es así que en la exposición de motivos de la Ley de 1970, fue considerada como una institución independiente a cualquier otra (incluyendo las otorgadas por el Seguro Social), y fue considerada como un fondo de ahorro del trabajador, que recibiría al momento de la terminación de la relación laboral.

Es por ello que “la antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras. Queda a salvo en el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse y servir en la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Cuando un trabajador despedido opta por la reinstalación, y ésta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad durante el periodo que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas.

En el aspecto procesal, debe destacarse que si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón, motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su resolución deberá ser sometido a los procedimientos especiales (artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo).

Según el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá al patrón probar su dicho, en todo caso, cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador.³²

Esta prestación que nació de los contratos colectivos e incorporada por nuestra Ley Laboral fue acogida como "una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad."³³

Actualmente, la antigüedad en el empleo origina diversos beneficios para los trabajadores desde el inicio hasta la disolución de la relación laboral, como lo son los derecho de estabilidad en el trabajo, las vacaciones, la expedición

³² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-CH, Décima Primera edición, UNAM-Porrúa, México, 1998. pp. 170 y 171.

³³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 901.

de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o incapacidad por riesgo no profesional, la preferencia de ascensos, y entre otros la prima de antigüedad, la cual cabe aclarar que no es una indemnización, sino un reconocimiento a la permanencia en el servicio, la cual debe otorgarse bajo los criterios y limitantes establecidas por la Ley o de acuerdo a los lineamientos convenidos en la relación de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

3.1. Análisis del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

De la lectura del precepto legal en comento, y su fracción III, se desprende que el trabajador de planta tiene derecho a percibir la prima de antigüedad en los siguientes casos:

1. Cuando se separe voluntariamente de su empleo, siempre y cuando el trabajador haya cumplido a la fecha de su retiro, al menos quince años de servicio.
2. Cuando se separe de su empleo por causa justificada. Este es el caso en que el trabajador se retira justificadamente por causa imputable al patrón, cuando este último ha dado motivo al retiro por haber incumplido sus obligaciones para con el trabajador. En este caso no es requisito que los trabajadores hayan cumplido quince años de servicios.
3. Cuando sean separados; es decir, despedidos de su empleo por el patrón, independientemente de que el despido haya sido justificado o injustificado. En este caso, como en el anterior, tampoco importa si el trabajador tiene quince años de antigüedad o no, pues independientemente del tiempo de servicios, tiene derecho a que se le pague la prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año de servicios.
4. Cabe hacer mención, que un cuarto caso en que procede el pago de la prima de antigüedad, se contiene en la fracción V del artículo 162. Se trata del caso en que el trabajador fallece, supuesto en que la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios. Aquí también independientemente de los años de servicios que tenga el

trabajador a la fecha de su fallecimiento, y contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales.

Es importante señalar que "la Ley Federal del Trabajo señala otros casos en los que debe pagarse la prima de antigüedad: incapacidad física o mental manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 54), la generalidad de los casos de terminación colectiva de la relación de trabajo (artículo 434) y el reajuste de personal como resultado de implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevo (artículo 439)."³⁴

De lo antes expuesto podemos concluir que la Ley Laboral es específica y clara al señalar que la prima de antigüedad también es procedente cuando un trabajador en consecuencia de un riesgo laboral quede imposibilitado física o mentalmente para poder prestar el servicio para el cual fue contratado, así como cuando hay una terminación colectiva o bien implantación de maquinaria, toda vez que si atendemos a lo señalado en la fracción III del artículo 162 de la Ley, de manera genérica menciona que tal prestación se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

3.2. La prima de antigüedad y el tiempo efectivo de servicio.

Para poder calcular la prima de antigüedad se debe computar el tiempo efectivo de servicios, es decir, se considerará como tal el periodo comprendido desde la fecha en que se empezó a prestar el servicio personal subordinado, hasta la disolución de la relación laboral, incluyendo días de descanso, vacaciones, incapacidades, etcétera, al efecto existe tesis

³⁴ DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 181.

jurisprudencial que señala que "para los efectos del derecho a la prima de antigüedad, se debe considerar como tiempo de servicios prestados, "el tiempo efectivo de servicios", y no el tiempo "efectivamente trabajado", comprendiendo este concepto exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, mientras que aquél se integra, no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos del trabajo, los de vacaciones y los de descansos legales y contractuales, y tomando en cuenta que la Ley dice "años de servicios" como sinónimos de "años de antigüedad" o años transcurridos, sin que la antigüedad sea un hecho que pueda fraccionarse y considerando asimismo el espíritu proteccionista consignado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y el 123 Constitucional."³⁵

Así mismo deben computarse las faltas injustificadas y los permisos sin goce de sueldo, para el pago de la prima de antigüedad, toda vez que según tesis de jurisprudencia del Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, establece que "si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 217, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en las páginas 202 y 203 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta parte del rubro: "Prima de Antigüedad, tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente laborado. Diferencias," enumera cuáles son los días con que se integra el tiempo efectivo de servicios (sin incluir en forma expresa las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo) no menos cierto es que lo hace en una forma enunciativa más no limitativa; tratándose de los permisos al trabajador, si fueron concedidos previamente para faltas a su trabajo, sin goce de sueldo y los disfrutó, ello obedeció a que la demandada debido a la relación laboral, se encontraba facultada para ello, e inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendido porque no está en la hipótesis a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo; y en esos días el trabajador estaba a disposición del patrón

³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 239.

aunque no trabaje, por lo que corresponde a la falta de asistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada también en este caso el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje, por ende los días en que el trabajador no asistió a sus labores, debe considerarse como tiempo efectivo de servicios y computarse para los efectos del pago de la prima de antigüedad; por la razón de que al no asistir el trabajador a presentar el servicio sin causa justificada, incurre en incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón en virtud de la relación laboral y por ende el patrón está facultado para imponerle al trabajador la disposición disciplinaria que señale el reglamento interior del trabajo, si lo hubiere, o bien rescindirle la relación de trabajo, en términos de la fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral. ³⁶

No obstante lo anterior, transcribiremos enseguida, otra tesis jurisprudencial del Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, en la que se excluye a los días correspondientes a los permisos sin goce de sueldo, del tiempo efectivo de servicios, para efectos del pago de la prima de antigüedad:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LOS DIAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS, PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA. De acuerdo a la jurisprudencia número 1432, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, del rubro: **“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO”**, se entiende que el tiempo que debe tomarse en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador, para efectos del pago de la prima, se caracteriza precisamente porque éste debe encontrarse a disposición del patrón, aún cuando en ocasiones no labore; es decir, debe haber una continuidad en la relación de trabajo, no obstante que físicamente en ocasiones no exista la actividad obrera, como en aquellos casos en que el trabajador disfruta de descansos semanales, vacaciones,

³⁶ Semanario Judicial de la Federación. T. V. Vol. I. Octava Época, México, 2003. p. 902.

etcétera, o inclusive cuando esta inactividad obedece a razones ajenas a su voluntad, como un riesgo de trabajo. En este orden de ideas, los días correspondientes a los permisos sin goce de sueldo disfrutados por el trabajador, no forman parte del tiempo de servicios prestados, precisamente porque en los mismos sí existe una desvinculación laboral, en la que el trabajador no está a disposición del patrono. En efecto, el cómputo de la antigüedad del trabajador, para determinar el pago de la prestación a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no puede incluir el tiempo en que él se separó voluntariamente del trabajo mediante permisos sin goce de sueldo, pues mientras duren los permisos, el patrono no puede disponer del trabajador, incluso, el obrero puede estar dedicado a la prestación de un servicio para una persona diferente, por lo que no sería procedente obligar a la parte patronal a pagar la prima de antigüedad, respecto a ese tiempo en que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquél, máxime que la prestación de que se trata es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono, en la vigencia de una relación laboral.³⁷

Como se observa, existe contradicción en las tesis jurisprudenciales antes citadas, con respecto a los días de permiso sin goce de sueldo, en cuanto a si deben o no incluirse en el cómputo del tiempo efectivo de servicios para efectos del pago de la prima de antigüedad. Consideramos que lo más justo, si se trata de proteger al trabajador como es la finalidad de las normas del Derecho del Trabajo, es que si sean incluidos estos días en el tiempo efectivo de servicios para efectos del pago de la prima de antigüedad, en razón de que como se señaló al principio de este punto, como tiempo de servicios prestados, debe considerarse el tiempo efectivo de servicios y no el tiempo efectivamente laborado, y en el caso de los días de permiso sin goce de sueldo, el trabajador continúa al servicio del patrón, pues es éste quien le autoriza o no esos días de permiso, de tal forma que existe la relación de trabajo entre ambos. Por lo que los días de permiso sin goce de sueldo deben ser considerados dentro del tiempo efectivo de servicios,

³⁷ Semanario Judicial de la Federación. T. XIV. Novena Época, Op. cit. p. 397.

sustentando además en lo establecido por el artículo 18 de la Legislación Laboral, el cual señala que "... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado también, que para poder computar la antigüedad, "deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de *empresa o genérica*, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de *categoría* en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría." ³⁸ De tal criterio podemos señalar que la antigüedad es beneficiosa para cualquier trabajador, puesto que a través de ella se obtienen derechos a los cuales no puede renunciar el prestador del servicio personal.

3.3. Principales beneficios laborales de la prima de antigüedad.

De la antigüedad en el empleo, hecho característico de la perseverancia en la fuente laboral, se han derivado derechos de índole laboral, tomando como fundamento que en el Derecho del Trabajo de nuestro país se encuentra el principio de la estabilidad en la empresa.

"La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de Ley y sin causa justificada que

³⁸ Semanario Judicial de la Federación. T. IV. Séptima Época. Op. cit. p. 21.

pueda demostrar.”³⁹ Sin embargo el trabajador puede dar motivo para la ruptura de la relación laboral, o pueda sobrevenir una causa ajena al trabajador o al patrón, que haga imposible la continuación de esa relación.

La conservación del empleo trae como resultado, en la prestación del servicio, importantes beneficios, los cuales han sido reconocidos por nuestra Ley Laboral, tal es el caso que la prima de antigüedad se otorga a los trabajadores por la disolución de la relación de trabajo, la cual es una prestación autónoma a cualquier otra como lo son: los salarios devengados, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, etcétera, las cuales le corresponden por Ley al trabajador al momento de que se disuelve la relación laboral.

“La prima de antigüedad es una prestación que se otorga a los trabajadores al finalizar la relación laboral, y consiste en la entrega de un pago único, que se calcula en función de los años de servicio, bajo ciertas condiciones y límites.”⁴⁰ Es decir, se otorga de conformidad a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos, contratos-ley, criterios que al respecto haya emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y aquellos ordenamientos que sean procedentes y que no vayan en contra de la Ley o de los principios generales del Derecho.

Es por ello que Néstor de Buen Lozano considera a la prima de antigüedad como “una prestación específica y no genérica, esto es, que sólo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la Ley se refiere y no en todos los casos de terminación de la relación laboral ...”⁴¹

Por otra parte, debe tenerse claro que “la prima de antigüedad no es una indemnización; se otorga, entre otros casos, en el retiro voluntario del

³⁹ GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford, México, 1999. p. 61.

⁴⁰ DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 180.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. cit. p. 362.

trabajador y aún en el despido justificado. No es una prestación que se entregue por el trabajo (salario); se paga por el sólo transcurso del tiempo en el empleo; es un reconocimiento a la permanencia en el servicio."⁴² Es decir, es un beneficio a cargo de los trabajadores por la estabilidad en su empleo la cual no debe estar condicionada a cualquier otra prestación a la cual tenga derecho el trabajador.

El importe de la prima de antigüedad consiste en una cantidad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados. Para calcular el monto de esta prestación debe considerarse el tiempo efectivo de servicios, por lo que deberán considerarse todos los días en los que el trabajador haya prestado un servicio personal desde su inicio hasta su disolución (despido, retiro, terminación o muerte). El salario a que se refiere este beneficio no podrá ser inferior al salario mínimo pero tampoco podrá ser mayor del doble del salario mínimo del área geográfica aplicable al lugar de prestación del trabajo. El monto de esta prestación puede ser aumentado en los contratos colectivos o en los contratos-ley, pero no podrá ser menor.

De conformidad con el numeral 162 de la Ley Federal del Trabajo, el goce de la prima de antigüedad corresponde a los trabajadores de planta, es decir, a los contratados por tiempo indeterminado, cuando se separe voluntariamente de su empleo siempre y cuando tenga quince años de trabajo en la empresa, el cual nos parece un término excesivo. También debe pagarse la prestación que se comenta, al trabajador que se retira del empleo por motivos imputables al patrón; al trabajador despedido, independientemente de la justificación o injustificación de su despido; y en caso de muerte del trabajador. Así como cuando el trabajador tenga incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio, por causas de terminación colectiva, reajuste de personal por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos.

⁴² DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 180.

"Cuando un trabajador es despedido del empleo y demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en el puesto de trabajo, no puede exigir la prima de antigüedad; el trabajador está expresando la voluntad de continuar laborando, no pretende retirarse del empleo."⁴³

Tan importante prestación laboral, que en términos generales no tiene carácter indemnizatorio la regula nuestra Ley Laboral en un solo precepto, el 162 que por cierto comete el error, a nuestro juicio, 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.

3.4. Sujetos con derecho a exigir la prima de antigüedad.

En principio, y de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores de planta, entendiéndose por estos, aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado. Consideramos que la Ley comete el error de considerar únicamente a los trabajadores de planta, toda vez que no es justo que se excluya de este beneficio a los trabajadores contratados por tiempo determinado, por obra determinada y a los eventuales o bien sean considerados como excepción legal para el pago de prima de antigüedad por no ser trabajadores permanentes, ya que si tomamos en cuenta que el Derecho Laboral tiene por objeto proteger a la clase trabajadora, no debería excluir de esta prestación a aquellos trabajadores. Los preceptos legales en esta materia deben flexibilizarse para permitir que la generalidad de trabajadores disfruten del beneficio de la prima de antigüedad, toda vez que fue la finalidad por la que la acogió nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, por lo que debe ser un beneficio genérico y no limitativo su otorgamiento.

⁴³ Ibidem. p. 181.

Con base en la permanencia del vínculo laboral, la relación se clasifica en trabajo de planta o de tiempo indeterminado, que es la regla general, por obra determinada y tiempo determinado, y para la inversión de capital determinado, que son los casos de excepción.

El trabajo de planta tiene el carácter de normal y necesario para la empresa. Sin ese trabajo la negociación dejaría de funcionar o cuya falta haría imposible su funcionamiento, por eso es necesario, que sea permanente en cuanto que se presta de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos, e indispensable para la obtención de productos y servicios programados por la empresa o establecimiento.

Es importante no confundir el trabajo de planta con el de confianza; ambos están referidos a la naturaleza del servicio que se desempeña. El trabajador de confianza puede ser de planta; tiene las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando son de carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como lo establece el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

Para que se dé el trabajo de planta no es indispensable que se preste todos los días; lo que importa es la periodicidad fija en el servicio. Aquí pueden verse dos especies de este género de trabajo: el trabajo de *planta continuo o permanente* (como: la cajera de un banco, el elevadorista en un edificio, etcétera.) y el trabajo de planta de *temporada o cíclico*, si la actividad que se debe realizar solo es durante determinadas temporadas fijas del año pero (como: el trabajo de los hoteles y restaurantes ubicados en zonas de desarrollo turístico en la temporada alta, en las juguetería, secciones de regalos que los grandes almacenes comerciales disponen para la temporada navideña y reyes de fin de año).

El trabajo tiene como principio fundamental del Derecho del Trabajo, a la estabilidad de los trabajadores en el empleo; la cual otorga un carácter permanente en la relación de trabajo, la estabilidad fue "una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún autor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera ..."⁴⁴

La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, mientras no dé motivo justificado para ser despedidos, o en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral (como por ejemplo: la muerte del trabajador o del patrón; siniestro, incendio, etcétera).

La estabilidad del trabajo garantiza al trabajador que sea injustificadamente despedido, el derecho a pedir el cumplimiento del contrato laboral, y en consecuencia de ello a solicitar que sea reinstalado, o bien el pago de una indemnización de conformidad a lo establecido por la Ley Laboral, así como el pago de aquellas prestaciones a las cuales tenga derecho al momento de la disolución de la relación laboral, por ser estas accesorias a la relación laboral, incluyendo por supuesto a la prima de antigüedad.

Sin dejar de considerar lo antes señalado, y tomando en consideración el criterio de Miguel Borrell Navarro⁴⁵ es que podemos decir que de manera general la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores en los casos siguientes:

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 219.

⁴⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. pp. 234 y 235.

1. A los trabajadores que se separen de su trabajo por causa justificada. Tienen derecho a la prima a partir del primero de mayo de 1970.
2. A los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido. También tienen derecho a esta prima a partir del primero de mayo de 1970.
3. A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, teniendo derecho a la prima desde el momento en que empezó a prestar servicio.
4. 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 de la materia, y teniendo derecho desde la fecha en que comenzó a prestar sus servicios.
5. Cuando se resuelve la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Fuero del Trabajo.
6. En los casos a que se refieren los artículos 436 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando la terminación laboral se produzca por:
 - a) Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón.
 - b) Por la incapacidad física, mental o muerte del patrón, que ocasione como causa directa la terminación de los trabajos.
 - c) La incosteabilidad de la explotación.
 - d) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
 - e) El concurso o la quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre de la reducción definitiva de sus trabajadores.
7. Cuando se establezcan en la empresa maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal; y,

8. Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o resolución de las Juntas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Procesal del Trabajo.
9. Por jubilación del trabajador.
10. Por reajuste de personal.
11. Por incapacidad total o parcial derivada de un riesgo de trabajo; y
12. Por interpretación analógica, cuando se aplica la cláusula de exclusión.

Consideramos que no existe una verdadera equidad en la forma en que la Ley Federal del Trabajo confiere el derecho a la prima de antigüedad, pues sería más justo que si la prima se paga al trabajador que incurre o comete una falta o causal de despido justificado, con más razón debería pagársele al trabajador que se retira en forma voluntaria, sin exigírsele tener quince años de servicios prestados a la empresa. También consideramos que sería más justo pagar esta prima de acuerdo con el salario real del trabajador y no imponerle la disminución o tope que señala nuestra Ley Laboral.

Conforme a lo antes manifestado, es de suma importancia señalar que la Ley Laboral no admite otro caso de terminación de la relación de trabajo, en el que sea procedente el pago de la prima de antigüedad, para lo cual el criterio de nuestra Suprema Corte de Justicia al respecto, es favorable para que se pague en otros casos de extinción de la relación, basándose en un principio de equidad. Sin embargo excluye del pago aquellos trabajadores que se separen voluntariamente y no tengan quince años de servicios prestados.

Por otra parte, es importante resaltar que la prima de antigüedad es una prestación a la cual tiene derecho los trabajadores por el solo hecho del número de años de trabajo, por lo que debería ser considerada como la indemnización de un trabajador por su permanencia en el empleo, ya sea que su separación sea voluntaria, justificada o injustificada, y no limitar su beneficio que

trae consigo. Por lo que en ese orden de ideas la prima de antigüedad será improcedente su pago, cuando se demanda la reinstalación en el trabajo, pues el pago de esta prestación laboral supone la separación definitiva del trabajo.

Al respecto opina Baltasar Cavazos Flores, que "... la prima de antigüedad no se ajusta a nuestra realidad mexicana. Si la prima no es un derecho indemnizatorio se debe pagar, técnicamente, a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. Es decir, se debe pagar en proporción al tiempo trabajado sin distinciones de ninguna especie."⁴⁶ Toda vez que es una prestación independiente a cualquier otra que pudiere corresponder a un trabajador por lo que no debe ser limitativa para su pago.

3.5. En caso de muerte del trabajador, quienes tienen derecho a recibir la prima de antigüedad.

La fracción quinta del artículo 162 establece que 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 de la Ley Federal del Trabajo. Este artículo resulta aplicable en su integridad para el caso del pago de la prima de antigüedad cuando fallece el trabajador, estipulando quiénes y en qué orden son los beneficiarios de aquél que tiene derecho a percibir dicha prestación.

El citado artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador:

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

⁴⁶ NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores. Trigésimo primera edición, México, 2002, p. 224.

- 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, concurrirá 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, en la proporción en que cada una dependían de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Al respecto, no hay que olvidar que la prima de antigüedad cuenta con la autonomía e independencia a cualquiera otra prestación a la cual pueda tener derecho el trabajador al momento de su muerte, es decir, puede presentarse con otro tipo de prestaciones, por lo que su pago no está sujeto a que en el juicio en que se reclama progresen o no diversas acciones que se hayan ejercitado por los beneficiarios de la prima de antigüedad cuando muere el trabajador.

“En cuanto al término prescriptorio para reclamar este derecho laboral es precisamente la fecha de la muerte del trabajador la que marca el inicio del término prescriptorio, de conformidad con lo establecido por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por ser ese el momento a partir del cual se hace exigible la obligación del patrón de cubrir la indemnización. Resultando también incontestable que tal término queda interrumpido con el pago que la empresa hace a los beneficiarios, pues es en esa ocasión cuando los mismos están en conocimiento de la cantidad que les es cubierta y por cuáles conceptos; de

manera que si sólo se paga lo relativo a algunos de tales conceptos, como puede ser la indemnización por muerte del trabajador, por lo tanto, a partir de ese día están los beneficiarios en posibilidades de demandar por las prestaciones que estimen omitidas, como es el caso de que se reclame el pago de la prima de antigüedad correspondiente.”⁴⁷

Conviene citar la siguiente jurisprudencia en relación con la prima de antigüedad por muerte del trabajador:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla, el artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.”⁴⁸

Octava Época. Quinta parte, p. 39.

Amparo directo 2405/72. María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas 5 votos. Volumen 52, p. 57.

Amparo directo 5451/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Volumen 54, p. 81.

Amparo directo 4727/71. Ingenio el Potrero, S.A. 5 votos. Volumen 54, p. 81.

Amparo directo 2664/72. Edelmira Coello Vda. de García. 5 votos. Volumen 54, p. 81.

Amparo directo 1858/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Finalmente, se puede señalar que en el caso de fallecimiento del trabajador, para la determinación de sus beneficiarios, el artículo 162, fracción

⁴⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 241.

⁴⁸ Semanario Judicial de la Federación. T. V. Octava Época. Op. cit. p. 39.

quinta, de la Ley Federal del Trabajo, nos remite para tal efecto al numeral 501 del propio Ordenamiento, el cual es muy claro y aplicable para el caso del pago de la prima de antigüedad cuando muere el trabajador, estipulando quienes y en qué orden, son los beneficiarios de aquél, que tienen derecho a recibir dicha prestación.

3.6. Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

Consideramos importante y aplicable en lo relativo a este capítulo, la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“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.

Octava Época:

Amparo directo 3645/78.-Aceites y Jabones, S.A.-30 de agosto de 1978.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 1083/79.-Autobuses Xonacatlán Cometa Azul, S.A.-10 de junio de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 1070/79.-La Constancia Mexicana, 1960, S.A.-10 de julio de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 3615/81.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-29 de octubre de 1981.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 800/82.-Fundo Minero Santa Rosa.-23 de agosto de 1982.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 243, Cuarta Sala, tesis 365.⁴⁹

De tal jurisprudencia podemos señalar que tal y como lo hemos venido manifestando la prima de antigüedad es independiente a cualquier otra prestación, y que su pago no debe ser condicionado a cualquier otro beneficio que pudiera corresponder a un trabajador, o a que prevalezca alguna acción intentada ante alguna autoridad laboral.

“ANTIGÜEDAD, LOS DERECHOS QUE NACEN DE ELLA SON IMPRESCRIPTIBLES. Los derechos nacidos de la antigüedad, tales como la jubilación, aumento en los días de vacaciones, etc., son imprescriptibles, mientras el trabajador dure al servicio de la empresa, ya que la antigüedad en sí no es un derecho, sino un hecho que tiene un principio, que es la fecha en que se comienza a prestar los servicios, y que día a día va engrosándose con los que continúen prestándose en el tiempo. Sin embargo, cuando una empresa se niega a reconocer el hecho preciso de una antigüedad, o lo reconoce en forma diferente a la pretendida por el trabajador, nace para éste el derecho de ejercitar la acción pertinente para que se le reconozca su antigüedad en la forma debida, y este derecho a ejercitar una acción, aunque ligado con la antigüedad, si es prescriptible, y el término corre en la forma determinada por la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 3165/53. Alfaro Rodríguez Silverio. 24 de septiembre de 1954. Unanimidad de cinco votos. Relator: Agapito Pozo.⁵⁰

En relación a tal criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia, podemos decir que la prima de antigüedad es autónoma, toda vez que su procedencia no es accesoria a cualquier otra prestación que le correspondiere a un trabajador, si no que es la propia antigüedad quien con el transcurso del tiempo

⁴⁹ Ibidem. p. 343.

⁵⁰ Ibidem. p. 2410.

genera nuevos derechos a favor de la clase trabajadora y a los cuales no podrá renunciar.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU PROCEDENCIA ESTA SUJETA A LAS CAUSAS QUE MOTIVARON LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR. De acuerdo con la interpretación realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad no será exigible el requisito de "por lo menos quince años de servicio", cuando al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, o se separe del empleo por causa justificada; por tanto, siendo la prima de antigüedad una prestación autónoma los tribunales laborales para declarar la procedencia o improcedencia del pago, deben examinar y decidir previamente si hubo despido o si la separación fue voluntaria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 75/88. Pedro Castañeda Trinidad y otros. 21 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretaria: Irma Salgado López.

Amparo directo 123/89. Patricia Vallejo Guevara. 10 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuil Rojas.

Amparo directo 377/89. Autobuses Surianos, S.A. de C.V. 10 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretaria: Rosa María Roldán Sánchez.

Amparo directo 10/90. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1o. de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Hugo Valderrabano Sánchez.

Amparo directo 603/93. San Nicolás de Bari, S.A. de C.V. 27 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.⁵¹

⁵¹ Ibidem. p. 60.

De tal jurisprudencia, se desprende que existe una contradicción enorme en relación a las causas que motivaron el despido del trabajador, el número de años computarizados y el comportamiento del trabajador y su buen desempeño en el trabajo, porque como sabemos, si un trabajador ha observado durante ocho o nueve años un comportamiento ejemplar y nunca faltó a su trabajo, si éste decide renunciar de manera voluntaria no tendrá derecho a la prima de antigüedad, pero si otro trabajador es despedido aunque no haya cumplido el número de años señalados en el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo tendrá derecho a tal prestación siempre y cuando demuestre que el despido fue justificado. Por lo que consideramos, que el criterio que debe tomarse en cuenta para que la prima de antigüedad sea pagada a los trabajadores siempre y cuando éstos demuestren que tienen derecho a ella es el comportamiento de éste y su productividad que el número de años laborados, por tratarse de una prestación independiente a cualquier otra que pudiere corresponder a un trabajador.

“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 computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS 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 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos ...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal.

Octava Época, Quinta Parte:

Volúmenes 91-96, página 65. Amparo directo 190/76. Ingenio El Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

Volúmenes 133-138, página 89. Amparo directo 369/76. Ingenio Tala, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

Volúmenes 97-102, página 44. Amparo directo 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja" S.A. 7 de febrero de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Roberto Gómez Argüello.

Volúmenes 133-138, página 50. Amparo directo 3394/77. Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S.A. 25 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 139-144, página 43. Amparo directo 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 5 de noviembre de 1980. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Nota: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970.⁵²

En relación a la anterior jurisprudencia, y con el propósito de proteger los derechos a las prestaciones de los trabajadores, consideramos que deben tomarse en cuenta para efecto de gozar de la prima de antigüedad no solamente los días o años de servicio sino todos aquellos en que de alguna forma el trabajador por haber laborado goza, como son: los días festivos, de descanso, vacaciones y otros como consecuencia de estar trabajando para un determinado patrón, toda vez que si el trabajador no estuviera activo no podría gozar de dichos derechos adquiridos por la estabilidad y constancia de su trabajo.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA". La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada". Una

⁵² Ibidem. p. 78.

mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la ley de la materia, dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos..." esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "quince años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Octava Época:

Amparo directo 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 12 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 677/79. Rodolfo Sánchez Castan. 4 de abril de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 6043/78. Comisión de Fomento Minero. 18 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 516/79. Gilberto Sánchez Rangel. 6 de agosto de 1979. Cinco votos.⁵³

De lo anterior se desprende que la prima de antigüedad deberá pagarse en su parte proporcional a partir del primer año de servicios que el trabajador haya prestado sus servicios a un patrón siempre y cuando su separación sea por alguna causa justificada, para lo cual no será exigible el término de quince años, lo cual consideramos injusto puesto que si un trabajador de manera voluntaria decide separarse de su fuente de trabajo, no podrá ser acreedor a tal prestación hasta en tanto tenga que cumplir quince años por lo menos, lo cual consideramos incongruente que si un trabajador fue problemático, tenga derecho a que se le pague la prima que aquél que no lo fue y que renuncie de manera voluntaria, únicamente por que hay justificación para ser separado de la empresa.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 501 DE LA LEY RELATIVA, SOLO PARA LA DETERMINACIÓN DE BENEFICIARIOS Y DEL ORDEN PARA SU PAGO. El artículo 162, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, consagra el derecho que tienen los trabajadores de planta a una prima de antigüedad, la cual en caso de muerte se pagará a las personas que precisa el artículo 501 del propio ordenamiento legal. Ahora bien, una interpretación lógica o teleológica de ambos dispositivos, permite establecer que el primero hace remisión al segundo, para el único y exclusivo efecto de señalar a quiénes y en qué orden debe tenerse como beneficiarios para el pago de la mencionada prima de antigüedad, la cual constituye un derecho que nace de la prestación continua de los servicios del trabajador al patrón y que se integra con el sólo transcurso del tiempo. En consecuencia, no debe confundirse el derecho a la indemnización que se genera por un riesgo de trabajo, a virtud de un accidente que trae como consecuencia la muerte del trabajador, hipótesis en la que deberán comprobarse, según el caso, los requisitos que determina el artículo 501 citado,

⁵³ Ibidem. p. 243.

con el derecho que todo trabajador tiene a la prima de antigüedad y que, en caso de muerte, pasa a sus familiares en el orden establecido en este dispositivo.

Amparo directo 4393/76. Cía. Industrial de Orizaba, S.A. 12 de junio de 1978. Cinco votos. Ponente: Francisco H. Pavón Vasconcelos. Secretario: Luis G. Vargas Chávez.

Nota: En el Informe de 1978, la tesis aparece bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DETERMINACIÓN DE BENEFICIARIOS Y DEL ORDEN PARA SU PAGO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR POR CAUSAS NATURALES."⁵⁴

El criterio antes citado es claro al señalar que no se debe limitar el cobro de la indemnización que pudiere corresponder a un beneficiario cuando haya fallecido un trabajador, pero que a su vez esta no impedirá que le sea realizado el pago por concepto de la prima de antigüedad, toda vez que podrán reclamar todas aquellas prestaciones a que tenga derecho el beneficiario siempre y cuando se encuentre dentro de los requisitos señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del

⁵⁴ Ibidem. p. 49.

orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la ley.

Octava Época, Quinta Parte:

Volumen 62, página 24. Amparo directo 2134/73. Compañía Azucarera del Río Cuayalejo, S.A. 21 de febrero de 1974. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 64, página 25. Amparo directo 2759/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 15 de abril de 1974. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 65, página 18. Amparo directo 5991/73. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 6 de mayo de 1974. Cinco votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 66, página 31. Amparo directo 5733/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 66, página 31. Amparo directo 5872/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.⁵⁵

En base a lo estipulado en esta jurisprudencia podemos señalar que la prima de antigüedad como prestación no puede dividirse y sí deberá aplicarse a todas las situaciones de derecho que surjan a partir de la vigencia de la Ley Laboral correspondiente, toda vez que es un derecho inherente al trabajador y así como a sus beneficiarios, el cual deberá computarse de conformidad a lo que más beneficie al prestador del servicio.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DEL TERMINO PRESCRIPTIVO. Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y

⁵⁵ Ibidem. p. 56.

además aplicables de la misma a que la separación es un elemento de la acción y por ende, es a partir de aquélla cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la ley laboral, para exigir el pago de dicha prima.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 115-120, página 87. Amparo directo 3639/78. Alvaro Leyva Gómez. 13 de noviembre de 1978. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 115-120, página 87. Amparo directo 3638/78. Efrén Juárez Amador. 13 de noviembre de 1978. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 115-120, página 87. Amparo directo 3575/78. Ernesto Gutiérrez Adalid. 13 de noviembre de 1978. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 115-120, página 87. Amparo directo 2465/78. Efrén Iglesias Rodríguez. 16 de octubre de 1978. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 115-120, página 87. Amparo directo 2461/78. José Luis Maldonado Sánchez. 16 de octubre de 1978. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 115-120, página 157. Amparo directo 2848/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de septiembre de 1977. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia publicada en el Informe de 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 1, página 5, bajo el rubro "ANTIGÜEDAD."⁵⁶

Esta jurisprudencia claramente señala que es necesario que para poder ser beneficiario de la prima de antigüedad, exista separación del trabajador en razón a alguna de las modalidades especificadas señaladas en el artículo 162 de la Legislación Laboral, para lo cual deberá tomarse en consideración el plazo de prescripción para ejercer la acción, el cual será de un año tal y como lo señala el numeral 516 de la Ley, el cual a la letra dice que: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN CASO DE NECESIDAD DE PROBAR EL DESEMPEÑO DEL PUESTO. Tratándose del pago de la prima de antigüedad los artículos 485 y 486 de la ley laboral, de ninguna manera excluyen la aplicación del salario mínimo profesional, pero ello cuando las categorías correspondientes a los trabajadores reclamantes queden comprendidas efectivamente dentro de los supuestos de aplicación específicos de tales salarios mínimos profesionales. Por ende, cuando el trabajador no acreditó desempeñar alguna de las profesiones u oficios a que se contraen tales salarios, se impone concluir que la Junta no debe aplicarlos.

Amparo directo 6214/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de marzo de 1978. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.⁵⁷

De lo anterior consideramos que los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, en el primero de ellos se establece una medida tutelar de los trabajadores al estipular que la cantidad que se tome como

⁵⁶ Ibidem. p. 87.

⁵⁷ Ibidem. p. 34.

base para el pago de las indemnizaciones, en ningún caso podrá ser inferior a la del salario mínimo asimismo, de acuerdo a la jurisprudencia citada y en relación con el artículo 486 de la Ley Laboral se debe fijar un máximo para el pago de las indemnizaciones a que se refiere el Título Noveno de la Ley en nuestro concepto indebidamente, ya que la base para determinar su cuantía debería ser el salario que percibía el trabajador al momento de la terminación de la relación laboral.

CAPÍTULO CUARTO
PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Bases para la Reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cuestión medular en este trabajo de investigación, son los razonamientos y opiniones que se verterán en este capítulo en relación con las bases para la reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y los objetivos de esta propuesta; así como el previsible impacto de la reforma citada en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

En nuestra opinión, cualquier propuesta de reforma a la Ley Laboral, incluida esta específica en cuanto al artículo 162 de la misma, no debe reducir el carácter protector del Derecho del Trabajo, no debe dar pie a la imposición unilateral de las condiciones de trabajo por parte de alguno de sus sujetos, patrón o trabajador, ni limitar los derechos colectivos de los trabajadores, como el de asociación sindical, contratación colectiva y huelga. Por el contrario, debe fortalecerse la protección que las normas laborales otorgan a la clase trabajadora, por ser ésta la clase social económicamente débil en la relación laboral que se establece entre trabajador y patrón.

Una de las bases para la reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consiste en que la prima de antigüedad se le vea como salario retenido o diferido, también como una forma de previsión, como fondo de ahorro y en ocasiones como premio a la constancia y permanencia del trabajador. Las bases para tal efecto son las que en seguida explicaremos:

Como sabemos, la prima de antigüedad es una prestación que la Ley Federal del Trabajo en vigor otorga a los trabajadores ó a sus beneficiarios al concluir la relación de trabajo, en calidad de reconocimiento a la permanencia en su empleo y con objeto de evitar la deserción del mismo pero, aun así, todavía tal prestación no se otorga en la mayor de las veces como lo establece la Ley, razón por la cual en el desarrollo de éste capítulo proponemos la reforma a tal prestación para justificar los principios proteccionistas de nuestra Ley Laboral, es por ello que a continuación precisamos lo siguiente:

La Ley marca doce días por un año, estableciendo un tope equivalente al doble del salario mínimo de la zona económica que corresponda al lugar de prestación del trabajo de conformidad a lo señalado en el artículo 486, el cual señala que: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."

Sin embargo, y para aquellos trabajadores que perciben un salario mínimo profesional la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia, por cierto que en términos muy poco claros, en el sentido de que debe pagarse la prima conforme al salario mínimo profesional.

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

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer

como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, ni circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional, de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.”⁵⁸

De tal criterio emitido podemos decir que cuando un trabajador recibe un salario mínimo profesional el tope máximo será el doble de este mínimo y no del mínimo general, tal y como lo señala el artículo 486 de la Ley Laboral. El referido precepto de manera clara señala el salario máximo para cuantificar una indemnización o bien para determinar la prima de antigüedad, considerado como salario máximo el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, o bien si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos, para lo cual consideramos que es aplicable al caso en concreto de que se trate, ya que la fijación de un salario superior al mencionado por nuestra Ley Laboral no implica violentar las normas, sino implicaría la renuncia del patrón de lo previsto en la Ley, ello siendo lícito, puesto que no contraviene disposición alguna, por lo que podemos decir que si aún trabajador o trabajadores se les otorga prestaciones superiores a las señaladas por la Ley, deberá estarse a lo convenido en la relación de trabajo.

Es importante señalar que la Suprema Corte ha establecido también jurisprudencia en el sentido de que la prima de antigüedad debe de pagarse de manera proporcional al tiempo trabajado. Cuyo texto es el siguiente: “Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, reconoce como pago por concepto de

⁵⁸ Ibidem. p. 410.

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 labores antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.⁵⁹

De lo anterior, podemos concluir que la prima de antigüedad es una retribución complementaria o bien un *salario diferido*, cuya prestación se obtiene por el desempeño del trabajo, es consecuencia de su constancia al trabajo por parte del trabajador. Al respecto señala Guillermo Cabanellas que: "la antigüedad laboral ... es un conjunto de beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en la relación con determinado patrono, por una cierta actividad o en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado."⁶⁰

Por otra parte, es importante enfatizar que lleva al surgimiento de la prima de antigüedad es, como bien lo dice Cabanellas, la permanencia continua de la prestación del servicio por parte del trabajador, esto es, lo que se le conoce en el Derecho Laboral como estabilidad en el trabajo, la cual es la base indispensable de la relación laboral, "pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza distintas a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los trabajadores adquieren un derecho que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones ...".⁶¹

⁵⁹ Ibidem. p. 111.

⁶⁰ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo. Tercera edición, Edigraf, Argentina, 1989. p. 443.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 416.

La prima de antigüedad fue considerada en la exposición de motivos de Ley Laboral de 1970, así como por las coaliciones de luchadores de la justicia social de nuestro país (quienes la contemplaron antes de que nuestra legislación la reconociera expresamente), como un *fondo de ahorro*, para el trabajador, en tanto que se le otorga determinada cantidad al momento de la disolución de la relación laboral. Nosotros consideramos, que es una *previsión* de la Ley Laboral para proteger al trabajador, cuando éste termine su relación laboral, debiendo ésta calcularse desde el primer año de servicios.

La prima de antigüedad es un reconocimiento a la permanencia del servicio del trabajador en la empresa y se va acrecentando con el transcurso del tiempo. Para nuestra jurisprudencia es una prestación autónoma, independiente del sueldo y de cualquiera otra prestación o gratificación laboral que se genera y acrecenta 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 otras acciones o excepciones que se hayan ejercitado. El criterio actual de la Suprema Corte con respecto al pago de la prima de antigüedad es de que aun cuando el trabajador no cumpla un año de servicios prestados a la empresa tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, por concepto de prima de antigüedad.

La prima de antigüedad se debe calcular en razón del tiempo de servicios prestados, es decir, el tiempo efectivo de servicios, integrado, por todos los días en que el trabajador sostuvo la relación de trabajo, incluyendo los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos del trabajo, los de vacaciones y los de descansos legales y contractuales, ya que la Ley dice años de servicios como sinónimos de años de antigüedad o años transcurridos, sin que la antigüedad sea un hecho que pueda fraccionarse y considerando asimismo el espíritu proteccionista consignado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y el 123 constitucional.

Resumiendo lo anterior, se deduce que la prima de antigüedad se puede considerar como un *premio a la permanencia* del trabajador en la empresa o establecimiento, utilizándola para motivar al trabajador desde su inicio hasta la conclusión de la relación de trabajo, con la finalidad de que el trabajador sea constante, perseverante, fiel, y honrado en el desarrollo de la relación laboral, razón por la cual la prima de antigüedad debe ser considerada como autónoma e independiente a cualquier otra prestación que pudiera tener derecho el trabajador al momento de la disolución de la relación de trabajo, la cual bajo ninguna circunstancia puede ser canjeada o sustituida por otra, ya que no hay que olvidar que ésta se consiguió por medio de luchas laborales y debe ser vista como una conquista del trabajador, porque si el patrón la pudiera quitar, estamos seguros que lo haría sin importar la fidelidad natural ó de servicio que el trabajador tuviere.

4.2. Objetivo de la reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Desde hace tiempo existe la inquietud de académicos, litigantes y autoridades, todos en el área laboral, así como de líderes sindicales y patronales y de los propios trabajadores, respecto a la necesidad de que en México se haga una normatividad jurídica nueva, más acorde con los tiempos actuales, que regule las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, así como la organización y el funcionamiento de organismos y autoridades correspondientes.

Los puntos de vista al respecto son de lo más variado, desde los que opinan que sería suficiente que los patrones, trabajadores, sindicatos y autoridades cumplieran estrictamente en sus términos las disposiciones laborales, burocráticas y de seguridad social para que se resolviera la problemática sobre estos asuntos. Por otra parte, hay quienes consideran indispensable no solo el proponer nuevas leyes y las reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna, sino en sí una reforma sustancial del Título Sexto de la Constitución. Al

respecto, no hay que olvidar que los trabajadores luchan y han luchado por conquistar mejores condiciones de trabajo y de sus derechos como trabajadores, tanto en el ámbito individual como en lo colectivo, para que se les reconozcan y respeten.

No obstante lo anterior, se siguen presentando iniciativas para reformar algún aspecto del artículo 123 constitucional, sin que al día de hoy haya alguna reforma concreta al respecto.

Sería importante no perder de vista que el Derecho Laboral refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige, por lo que el Derecho del Trabajo debe contribuir a atender y remediar no sólo, respecto de los requerimiento de los trabajadores, sino también debe contribuir en proponer una justicia equilibrada en las relaciones laborales que se vea reflejada en el progreso, la estabilidad y la paz del país.

El Derecho del Trabajo debe ser reformado para mantener una adecuación y equilibrio con las necesidades de los trabajadores, dado que los constantes cambios sociales traen como consecuencia que nuestras normas sean obsoletas por no estar acordes con la realidad de las relaciones de trabajo, sin embargo hasta la fecha no se ha logrado absolutamente nada.

Pensamos que simplemente porque no ha habido voluntad política para hacerlo y porque los representantes obreros estiman, quizá con toda razón, que cualquier reforma que se lleve a cabo sólo será para suprimir a la clase trabajadora algunos de sus derechos laborales.

Así, por ejemplo, el sector obrero estima que la llamada flexibilización laboral será siempre en su perjuicio, y por ello prefieren dejar las cosas como están, aduciendo que más vale malo por conocido, que bueno por conocer.

Al respecto, consideramos que si es posible y necesaria una reforma a la Ley Laboral y específicamente al artículo 162 fracción III, el cual contempla la prima de antigüedad. Esta reforma deberá tener por objetivo adecuar este derecho de los trabajadores a los tiempos y necesidades actuales, tomando en cuenta aquellos aspectos que deben ser subsanados, de acuerdo a como se ha venido desarrollando y desarrollando a lo largo de los años esta institución laboral, de modo que otorgue mayores beneficios a los trabajadores en menor tiempo, ya que la Ley contempla una larga duración de la relación de trabajo para poder proporcionar esta prestación al trabajador de planta que desee retirarse voluntariamente de la empresa, considerando que traería perjuicios a la fuente laboral y al trabajador mismo, toda vez que si un trabajador decidiera retirarse después de quince años de servicio de la empresa para poder ser acreedor de la prima de antigüedad y de conformidad a las nuevas políticas de las empresas respecto de la edad para poder ingresar a otra empresa, esto sería casi imposible por que la edad del trabajador sería excesiva para poder ser candidato del puesto de que se trate.

Por otra parte, en cuanto a la empresa, su perjuicio radica en que un trabajador con una antigüedad de quince años ya no le reditúa lo mismo que un trabajador con una antigüedad menor, toda vez que las relaciones laborales deben evolucionar para obtener una mejor productividad o resultado, puesto que a excesiva antigüedad, menor desempeño, ya que el trabajador adquiere una confianza y malos hábitos en la prestación del servicio, creando en ocasiones fricciones entre el trabajador y el patrón.

Sin embargo, es importante resaltar que para que la prima de antigüedad sea posible, requiere que relación laboral sea permanente y constante, dado que "la antigüedad de los trabajadores en la empresa sería un imposible sin el derecho de estabilidad en el empleo, que es una imposición al patrón para respetar la permanencia indefinida de las relaciones laborales, salvo que el

trabajador motive el cese o despido o cuando sobrevengan causas objetivas de terminación ...”⁶²

La prima de antigüedad se consideró desde su reconocimiento expreso en la Ley, que debía otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ella formara parte de la indemnización o de alguna otra prestación a la cual tuviera derecho el trabajador al momento de concluir la relación.

No debemos perder de vista que la antigüedad es un hecho jurídico y la prima de antigüedad es un derecho subjetivo. De la antigüedad se derivan una serie de derechos, mientras que de la prima consiste en la facultad de los trabajadores de recibir un pago de doce días de salario por cada año de antigüedad. Los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva.

Al respecto ha dicho De la Cueva que la antigüedad “es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.”⁶³

Es importante dejar claro que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción. Salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

La prima de antigüedad, y el pago de la misma, debe ser tomada en cuenta como un factor de cambio social. Es decir, tener una mejor relación de trabajo, debe ser pagada aún cuando no se hayan cumplido los quince años de servicio y deben tomarse en cuenta otros factores, tales como puntualidad,

⁶² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. pp. 215 y 216.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 416.

productividad y capacidad, pero sobre todo la permanencia del servicio prestado por el trabajador.

Por lo que se refiere al importe de la cantidad que deben recibir los trabajadores por concepto de prima de antigüedad, se plantean tres cuestiones que son las siguientes:

Primera.- El número de días de salario que deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados.

Segunda-- El monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo; y

Tercera.- La fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

- En cuanto a la primera cuestión, o sea al número de días de salario por años de servicio, la fracción primera del artículo 162 de la Ley es muy clara, al decir que, "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios", por lo tanto realmente no existe problema.
- Por lo que corresponde al monto del salario, tampoco existe duda, puesto que la fracción segunda de éste mismo artículo, nos dice que: "Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486", los cuales nos señalan, en primer término la cantidad que se toma como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. En segundo término, el 486 si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo

se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

- Por último, nos queda por contemplar la última cuestión, la consistente en la fecha que se tomará de base para computar el tiempo de antigüedad del trabajador, y que el mismo tiempo servirá de base para hacer el pago.

El artículo 162 en si mismo es sumamente claro al decir que "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios", lo que equivale a decir que los doce días por año deben contarse a partir de la fecha de ingreso, pero poniéndonos en el caso de que un trabajador tenga varias fechas de ingreso, es decir, que haya ingresado una primera vez y luego se retire, para volver a ingresar después de transcurrido algún tiempo, ante tal situación cual de las dos fechas se le considerará para determinar su antigüedad, la Ley no prevé estos casos, y sin embargo se dan en la práctica, en tal supuesto, veamos qué reglamentación o qué solución dan los contratos colectivos de trabajo, en nuestro caso el de Cía. Fresnillo, S.A., señala al efecto la cláusula cuarta del artículo 274 que "El tiempo de servicios de los trabajadores se computará desde la fecha de su primer ingreso a la empresa, y cuando haya interrupciones por cualquier causa, los períodos de servicios prestados en distintas fechas se sumarán hasta completar el tiempo estipulado en la cláusula primera (es decir, catorce o diecinueve años), o bien para obtener el tiempo de servicios efectuados en los casos de compensación por retiro voluntario proporcionales." Al respecto dice Guillermo Cabanellas que: "debe entenderse que en casos en que los trabajadores realizaran sus tareas en forma discontinua, la antigüedad en el empleo debe computarse a partir del momento en que comienza su prestación de servicios".⁶⁴

De lo antes referido, podemos decir que el contrato deja bastante margen como para considerar inclusive el tiempo trabajado mediante la

⁶⁴ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 448.

celebración de un contrato por tiempo o para obra determinada, reglamentación que no contiene la Ley, es decir, que según la Ley, aún y cuando se llegare a reunir la antigüedad necesaria para tener derecho a la prestación consistente en la prima de antigüedad, no se llegaría a disfrutarlo, puesto que únicamente está destinada a los trabajadores de planta y no a los que tengan la categoría de eventuales, sin embargo vemos que en los contratos colectivos, como el que se analiza, también los trabajadores con la categoría de eventuales tiene derecho a disfrutar de esa prestación, siendo lo más justo a nuestro juicio.

Profundizando un poco más en comparación con la Ley, en relación con la prima de antigüedad, veremos que el precepto 162 fracción III, a nuestro criterio comete el error de señalar que no obstante de requerir quince años de servicio para que se pueda pagar dicha prestación, manifieste que: "Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;" siendo su alcance contradictorio, toda vez que como es posible que se deba pagar la prima de antigüedad a un trabajador que comete una falta y en consecuencia es despedido y no al que de manera pacífica decide retirarse de manera voluntaria por no reunir cuando menos quince años de servicio en la empresa o establecimiento.

4.3. Propuesta de reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo

La prima de antigüedad es una prestación laboral muy importante, la cual no debe estar limitada ni condicionada a cualquier otra que pudiera corresponderle a la clase trabajadora, este beneficio si bien es cierto que lo consagra nuestra Legislación Laboral en su precepto 162, también cierto es que muy en especial su fracción III, desde nuestro punto de vista es limitante para un buen desarrollo y superación personal de cualquier trabajador, toda vez que señala que cuando un trabajador decida separarse voluntariamente de la fuente

de trabajo, para que pueda ser acreedor a ella la Ley Federal del Trabajo la restringe a que se hayan cumplido en la empresa quince años de servicio.

Al efecto es importante señalar lo que al tenor de la letra dice el numeral antes citado:

“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 servicio;
- 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 diferenciarse para el año siguiente el pago a los trabajadores que exceden 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 diferenciarse 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 la que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Corroborando lo señalado con anterioridad se puede observar que la fracción III del artículo en comento, que los trabajadores que decidan retirarse voluntariamente de su empleo deberán tener por lo menos quince años de servicio en la empresa para poder ser beneficiarios de la prima de antigüedad, criterio que por cierto comete el error, a nuestro juicio condiciona su pago y, en cambio permite que le sea otorgado al trabajador que comete falta grave y justificada para su legal despido, lo cual nos parece incongruente con la realidad jurídica del Derecho Laboral, toda vez que la finalidad de este es el proteger al trabajador frente a los patrones y evolucionar de acuerdo a las necesidades y cambios sociales que se vayan presentando.

Por lo que en ese orden de ideas es que debería contemplarse en nuestra Legislación Laboral un menor término para poder ser beneficiario de la prima de antigüedad y no un periodo tan largo como lo son quince años, ya que si un trabajador se le presentara una mejor oportunidad de trabajo cuando tuviera cinco o seis años de prestar sus servicios en una empresa, no podría obtener dicha prestación, toda vez que no ha cumplido quince años como lo contempla la Ley en la actualidad, por lo que es que se propone la reforma al artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

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

- I. ...
- II. ...
- III. ***La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan prestado cinco años de servicio por lo menos en la empresa. 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, tomándose en cuenta los días en que el trabajador o trabajadora haya estado incapacitado, ya sea por riesgo de trabajo o accidente, gravidez, y lactancia”;***
- IV. ...
- V. ...
- VI. ...”.

Dicha propuesta va enfocada para que la prima de antigüedad sea reconocida como un beneficio a corto plazo y no a largo plazo, como actualmente lo contempla nuestra Ley Laboral, toda vez que como se desprende del multicitado artículo 162 fracción III, limita a que se le otorgue al trabajador una vez que cumpla quince años cuando desee retirarse voluntariamente, como si a los quince años de antigüedad el trabajador responsable cumpliera su mayoría de edad y los trabajadores que cometieran alguna falta se les premiara con su pago, aunque no cumplieran los quince años que contempla la Ley.

Es necesario tener presente que la prima de antigüedad trae como resultado un aumento en los ingresos del trabajador en el momento en que deja de prestar sus servicios, y en caso de muerte una ayuda para sus beneficiarios, sin afectar a la fuente de trabajo o patrón en razón de que se trata de una

prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por el transcurso del tiempo. Sin embargo, sería una prestación más aceptable para otorgarse si ésta se calculara en razón de cinco años de servicio cuando el trabajador decida retirarse voluntariamente, toda vez que a quince años como lo señala actualmente la Ley sería un cálculo elevado y además motivo por el cual muchas veces los patrones la sustituyen, disfrazan o disminuyen el pago real de la prima de antigüedad.

Otro punto muy importante es que con una antigüedad de quince años la clase trabajadora no rinde, ni se encuentra tan entusiasmado con su trabajo, toda vez que se vuelve aburrido y tedioso, pero que sin embargo continúan prestando el servicio en la misma empresa toda vez que les falta poco tiempo para ser acreedor de la prima de antigüedad y es por ello que deciden los trabajadores continuar en la misma fuente de trabajo hasta en tanto cumplan quince años para obtener tal beneficio.

Por otra parte, si la prima de antigüedad es una retribución que se le otorga al trabajador por el simple transcurso del tiempo y como recompensa a la constancia en su trabajo, por que ser alargado su beneficio, por lo que debe ser cubierta a corto plazo al concluir la relación laboral, tomándose en consideración la constancia de su trabajo, la productividad y esmero de su desempeño, ya que ello beneficia al mismo tiempo a la empresa puesto que si un trabajador labora al mismo ritmo y entusiasmo que el primer día de trabajo la fuente de trabajo no reflejara disminución en su rendimiento.

Concluyendo este punto es que se propone que la prima de antigüedad sea otorgada dentro de los cinco años posteriores de la prestación del servicio en una empresa, cuando el trabajador decida separarse voluntariamente y no propiciar el que cometa una falta dentro de la fuente de trabajo, para que sea despedido justificadamente y le sea pagado tal beneficio.

4.4. Impacto de la reforma en los contratos colectivos e individuales de trabajo

En este punto trataremos lo relativo a los efectos o consecuencias de la reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo en los contratos, tanto individuales como colectivos.

Por lo que consideramos que los contratos, tanto individuales como colectivos, tendrán que adecuarse o ajustarse al nuevo contenido de la prima de antigüedad de conformidad con los aspectos que hayan sido modificados producto de la reforma que se implemente, lo anterior para evitar confusiones.. Por ejemplo, si en la reforma al artículo 162 de la Ley de la materia, se quita el requisito de tener el trabajador al menos QUINCE años de servicios en caso de retiro voluntario, para que sea procedente que le paguen la prima de antigüedad; deberá reproducirse esta nueva disposición en los contratos; incluso si en estos se establece alguna prestación aún mejor que la establecida en la Ley, con la aclaración correspondiente.

Obviamente, tendrá que hacerse igual en el caso de que el derecho a la prima de antigüedad se extienda a todos los trabajadores en general, y no sólo a los de planta; así como también, el que se consideren para el cómputo del tiempo de servicios para efectos del pago de la prima de antigüedad, los días no trabajados por faltas injustificadas. Las nuevas disposiciones legales, en cuanto a estos dos casos, deberán reproducirse en las contrataciones individuales y colectivas. Desde luego que no debemos olvidar, que los derechos que se establecen en las leyes laborales son los mínimos permitidos y aceptados; de tal forma que se podrán establecer en los contratos prestaciones o derechos que estén por encima de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, sin que ello signifique ilicitud en una relación laboral, siempre y cuando esté acorde con las disposiciones contenidas en la Ley.

Por lo antes señalado y a manera de resumen podemos decir que será importante ajustar en los contratos individuales y colectivos de trabajo el pago de la prima de antigüedad, toda vez que su principal impacto será la calidad de vida por parte del trabajador y en cuanto a su desempeño el impacto que provocara en la empresa el trabajador, ya que la disminución de su término evitaría fugas de productividad de la empresa, al saber el trabajador que en cinco años es acreedor o merecedor de que se le asigne tan importante prestación en reconocimiento a su constancia laboral, buena conducta, puntualidad y efectividad en el trabajo. Por lo que en caso contrario sería incongruente que un trabajador que haya sido inconstante, impuntual y que incluso cometa una falta grave pero justificable tenga derecho en la actualidad a esta prestación que aquél que siempre observó buena conducta, productividad y efectividad en su trabajo no tenga derecho a la prima de antigüedad, por no cumplir quince años de servicio.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El trabajo es toda actividad consciente, productiva y lícita del hombre, ya sea material o intelectual. Desde que el Estado empezó a regular dicha actividad, apareció formalmente el Derecho del Trabajo. Aun cuando intrínsecamente el Derecho Laboral haya surgido con la propia actividad productiva.

SEGUNDA: El patrón, el trabajador, el salario y la subordinación en la relación de trabajo, son figuras jurídicas propias del Derecho Laboral, que se regulan de acuerdo con la actividad que desempeñan y sobre todo en base a quién se le prestan los servicios para su regulación.

TERCERA: El Derecho Mexicano del Trabajo rompió las normas existentes del Derecho Civil; toda vez que el artículo 123 de la Constitución, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, determinando que éstos no pueden ser separados sino por una causa justa, postulando la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, y no surja una causa razonable de disolución.

CUARTA: La duración de la relación de trabajo debe ser indefinida, buscando la permanencia de los trabajadores en sus empleos, puesto que así lo requiere la seguridad del trabajador y del patrón. Esto equivale a la estabilidad del trabajador en su empleo. Sólo en casos particulares o especiales podrá hacerse una excepción a dicha estabilidad.

QUINTA: La Ley Federal del Trabajo, debido a las reformas que ha sufrido, ha creado un ambiente de derecho nivelador entre patrón y obrero, situación creada por las condiciones que nos han demostrado que el Derecho Laboral es un derecho de continua lucha. Sólo con la visión del Derecho Social y la organización

de la clase obrera, el Derecho del Trabajo podrá adquirir, e inclusive mejorar, el espíritu del artículo 123 constitucional, para lograr mejores condiciones de trabajo y reconocimiento de nuevos derechos laborales.

SEXTA: La prima de antigüedad es el derecho del trabajador a percibir una compensación, premio o estímulo por el simple hecho de conservar el trabajo, independientemente del contrato y tipo de relación prevista en la Ley de conformidad a su duración. La cual consiste en la suma de dinero que recibe el trabajador cuando renuncia a su trabajo, cuando es despedido con o sin justa causa, o bien cuando se termine su contrato o el trabajador fallezca.

Por lo tanto, el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo deberá reconocer que el trabajador tiene derecho a percibir la prima de antigüedad por el sólo hecho del tiempo transcurrido en la relación de trabajo.

SÉPTIMA: La prima de antigüedad debe ser reconocida como un beneficio a corto plazo, y no a largo plazo como actualmente lo contempla nuestra Ley Laboral, prestación que es independiente a cualquier otra a la pueda tener derecho el trabajador, la cual debe ser calculada y pagada de acuerdo con lo que más favorezca al trabajador, toda vez que es una retribución que se le otorga al trabajador por el simple transcurso del tiempo y como recompensa a su trabajo permanente.

Es por ello que se propone que la prima de antigüedad sea otorgada dentro de los cinco años posteriores de la prestación del servicio en una empresa, cuando el trabajador decida separarse voluntariamente y no propiciar el que cometa una falta dentro de la fuente de trabajo, para que sea despedido justificadamente y le sea pagado tal beneficio, o que debido a lo aburrido que se le podría hacer su trabajo, en consecuencia de tantos años laborados no refleje el mismo rendimiento, y con ello surjan conflictos de trabajo, debido a la falta de motivación, entusiasmo, cordialidad, empeño y principalmente ganas del prestador de servicios, o por que

no decirlo también se den diferencias con el patrón debido a que en ocasiones existe abuso en la relación de trabajo por su parte, toda vez abusa de los derechos que le confiere nuestra Legislación Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Bosch, Barcelona España, 1958.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1989.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición, Sista, México, 2001.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo. Vol. 3, Tercera edición, Edigraf, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición, Trillas, México, 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas, México, 2000.

CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo. ISEF, México 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Vigésimo segunda edición, Esfinge, México, 2002.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima tercera edición, Porrúa, México, 2003.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima sexta edición, Porrúa, México, 2004.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Séptima edición, Porrúa, México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Octava edición, Porrúa, México, 2001.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford, México, 1999.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1998.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda edición, Themis, México, 1995

MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

MORALES, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa, México, 1983.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 2001.

RAMIREZ FONSECA, Francisco La Prima de Antigüedad. Octava edición, Pac, México, 1989.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas, México, 2000.

RUSSOMANO, Víctor Mozart y Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Cárdenas, México, 1982.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw-Hill, México, 1999.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera edición, Sista, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tercera edición, Sista, México, 2004.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, Trigésima primera edición, Trillas, México, 2002.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésimo quinta edición, Porrúa, México, 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano.
T. A-CH y P-Z. Décima primera edición, UNAM-Porrúa, México, 1998.

OTRAS FUENTES

Semanario Judicial de la Federación. T. IV, Séptima, Época, México, 2003.

Semanario Judicial de la Federación. T. V, Octava Época, México, 2003.

Semanario Judicial de la Federación. T. XIV, Novena Época, México, 2003.

V.º b
