



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**“NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA
DE ANTIGÜEDAD”**

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A N :
MARIA ALEJANDRA MALDONADO HERNÁNDEZ
ROSALIA SÁNCHEZ GATICA

ASESORA: LIC. ROSA LAURA RIVERA ZARATE

SAN JUAN DE ARAGÓN EDO. DE MÉXICO,

200

5

m340693



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis **padres**: **CRISTINA HERNANDEZ HERNÁNDEZ** y **CLAUDIO MALDONADO CARRASCO** quienes siempre han estado conmigo apoyándome paso a paso incondicionalmente, pero sobre todo, quienes me han dado un cariño inmenso y han creído siempre en mí, por todo ello, les dedico ésta **tesis** con todo mi amor.

A mis **hermanas**, que con su cariño y comprensión, han sido parte importante en mi formación profesional y en mi vida personal.

En forma muy especial dedico la presente obra a **todos mis sobrinos**, esperando que les sea de gran utilidad como fuente de Información, consulta y ejemplo en su vida académica.

A todos **mis amigos** que de una u otra forma contribuyeron con su apoyo, consejos, y con sus palabras de aliento así como sus buenas actitudes para que yo siguiera adelante.

**A TODOS ELLOS, MI MÁXIMA GRATITUD.
ALEJANDRA MALDONADO HERNANDEZ**

AGRADECIMIENTOS

A mis papás: **ANDREA GATICA GARCIA** y **ABEL SANCHEZ CRUZ**, les dedico con todo cariño la presente tesis y en ella les manifiesto mi profundo agradecimiento, por todo el apoyo, amor y comprensión, que sólo ellos me pudieron brindar.

A mi esposo **MIGUEL ANGEL**, por el apoyo brindado y a mis hijos **LAURA LILLIAN** y **ALAN**, que son mi razón de vivir y la fuerza más importante para seguir adelante.

A mis **hermanos** les agradezco infinitamente todo el apoyo que me brindaron y por todos sus consejos que en su momento me ofrecieron para cumplir con este sueño anhelado.

Y a todos mis **familiares, amigos y maestros** que contribuyeron de una u otra forma para alcanzar esta gran meta.

A TODOS, LES AGRADEZCO PROFUNDAMENTE...

ROSALIA SANCHEZ GATICA

INDICE

CAPÍTULO PRIMERO:

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

1.1.	Concepto de derecho del trabajo	9
1.2.	Relación de trabajo	11
1.3.	Sujetos de la relación de trabajo	14
1.3.1.	Trabajador	15
1.3.2.	Patrón	18
1.4.	Condiciones generales de trabajo	21
1.5.	Duración de las relaciones laborales	26
1.5.1.	Para obra determinada	27
1.5.2.	Por tiempo determinado	28
1.5.3.	Por tiempo indeterminado	29
1.6.	Formas de disolver la relación laboral	30
1.6.1.	Despido	31
1.6.2.	Retiro del trabajador	32
1.6.3.	Terminación de la relación laboral	34
1.7.	Rescisión de la relación laboral	36
1.8.	Suspensión de la relación de trabajo	38

CAPITULO SEGUNDO:

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1.	La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	42
2.2.	La Ley Federal Del Trabajo de 1931	57
2.3.	La Ley Federal del trabajo de 1970	62

CAPITULO TERCERO:

MARCO JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1.	Artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo	68
3.1.1.	Artículo 5º Transitorio en comparaci3n con el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo	72
3.2.	Trabajadores que tienen derecho a la prima de antigüedad	76
3.4.	En que casos se debe pagar la prima de antigüedad	79
3.5.	Plazos para el pago de la prima de antigüedad cuando se trata de retiros voluntarios	84
3.6.	Cantidad que debe pagarse como prima de antigüedad	86
3.7.	Prescripci3n de la prima de antigüedad	90

CAPITULO CUARTO:

NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

4.1.	Naturaleza jurídica de la prima de antigüedad	95
4.2.	Derecho a percibir la prima de antigüedad	99
4.3.	El pago de la prima de antigüedad conforme al salario que percibe el trabajador.	101
4.4.	Aumento de doce a quince días por año para el pago de la prima de antigüedad	103
4.5.	El pago de la prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado	105
4.6.	Propuesta para el pago de la prima de antigüedad a que tienen derecho todos los trabajadores.	108
	CONCLUSIONES	111
	BIBLIOGRAFIA	114
	LEGISLACIONES	111

INTRODUCCION

La elección de un tema para obtener el título de Licenciadas en Derecho, nos resulto mas difícil de lo que pensamos queríamos algo especial y a la vez que resultara interesante y no solo un requisito de trámite para ejercer legalmente como abogadas.

El Derecho en si es muy amplio y nos dimos a la tarea de revisar una a una cada rama del mismo, como postulantes estamos obligadas a conocer, todas y cada una de las materias que rodean nuestra carrera, lo cual nos obliga a estar actualizadas con el acontecer jurídico que cambia día a día dada las condiciones económicas y sociales del país.

Revisando la Ley Federal del Trabajo nos llamo la atención una prestación que se encuentra regulada por el artículo 162 dentro del capítulo IV que se refiere a los derechos de preferencia antigüedad y ascenso, dicho numeral alude a la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, la cual algunos autores consideran que debería estar dentro de las instituciones de Seguridad Social y para otros es una prestación, ambas consideraciones las analizaremos de una manera mas amplia durante el desarrollo de la presente tesis.

El tema que elegimos lo denominamos "NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD" el artículo que enmarca esta figura jurídica resulta muy interesante desde la primera parte del mismo en que dice que solo los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, ¿A caso las demás clases de trabajadores no deben tener el mismo derecho al cobro de esta prestación?, ¿Por qué el monto que se debe cobrar como prima de antigüedad no puede ser mayor al doble del salario mínimo de la totalidad?. Cada una de las fracciones que componen este artículo son materia de un cuestionamiento, y para dar nuestro punto de vista en cuanto al numeral antes

mencionado hemos proyectado cuatro capítulos de investigación, mismo que durante el desarrollo del presente trabajo ha sufrido un sin número de modificaciones a fin de ajustarlo a lo que nosotras buscábamos plantear en nuestra tesis.

El primer capítulo, titulado Marco Conceptual y Generalidades el cual como su nombre lo indica, incluimos conceptos básicos e indispensables que servirán de apoyo al lector para una mejor comprensión del tema que les presentamos.

El segundo capítulo expone los antecedentes de la prima de antigüedad desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue donde apareció la figura jurídica de la prima de antigüedad .

El tercer capítulo comprende el marco jurídico de la prima de antigüedad, el cual es un análisis de cada una de las fracciones que componen el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo así como una comparación con el artículo quinto transitorio.

El cuarto y último capítulo se refiere a una serie de planteamientos y cuestionamientos que hacemos en relación al artículo en cuestión manifestando nuestra inconformidad con cada una de sus fracciones y el porque de las mismas. Para la realización de esta investigación acudimos a diversas citas bibliográficas que nos fueron de gran utilidad, así como varias jurisprudencias sostenidas por nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como futuros abogados tenemos la obligación de defender los derechos de las personas contra cualquier injusticia y desviación de autoridad que pudiera afectar sus garantías individuales.

El trabajo que presentamos es una pequeña aportación al derecho laboral, un estudio a la Institución denominada **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**, el conocimiento de su origen nos permitirá una mejor aplicación tomando en cuenta que la Prima de Antigüedad 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 laborado y sin distinciones de ninguna especie.

La Prima también tendrá que pagarse de acuerdo al salario real de cada trabajador, siendo esto lo mas justo; si la prima se paga al trabajador que comete un delito también se debe pagar al que se retire voluntariamente independientemente de los años que tenga de servicio. No dudamos que en un futuro el precepto legal será modificado, y ajustado a las necesidades y derechos de los trabajadores.

A ustedes lectores no queda mas que agradecerles la atención que preste a la misma esperando le sea de utilidad el trabajo que ahora tienen en sus manos.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

En este capítulo se analizarán algunas de nuestras legislaciones, tales como son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970. Dentro de estas legislaciones se observa que los derechos de antigüedad se empiezan a reglamentar desde nuestra Constitución, más sin embargo se legisla sobre la prima de antigüedad hasta la Ley Federal de 1970.

2.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

En el año de 1917 en la Constitución de Querétaro, la clase trabajadora, plasmó sus derechos. Como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar en contra del capital por medio de la huelga, a negociar y a contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, entre otros.

El movimiento constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución se estableció el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los Estados. Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte

adujo- y con razón- que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

El razonamiento de Carranza fue impecable desde el punto de vista estrictamente constitucional - nos dice Miguel de la Madrid -. Si bien es cierto que la Constitución de 1857 señalaba en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, es Principio básico de la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivos (sic), aun cuando éstas tengan rango constitucional. (El congreso constituyente de 1916-1917, en derechos del pueblo mexicano, t, II, p. 598).

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma del Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar a un diputado propietario y uno suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el Censo de 1910. Por lo que los Estados y Territorio que no alcanzarán el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y uno suplente. Quedan inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. Por lo que podemos ver que "no fueron ni podían ser muy democráticas ni muy representativas - dice Adolfo Gilly-. En muchos Estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que cubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado y sus secretarios y Estados Mayores....Así se integró el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres

venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la Capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse. (La Revolución interrumpida. México, 1972, pp. 225-226).

De lo anterior se desprende que en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato dos tendencias. La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, general Álvaro obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte entre otros, los autores del proyecto de reforma, Luis M. Rojas, Felix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Gravioto.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las cesiones preparatorias del congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función del Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la mesa directiva del Congreso, siendo designado presidente Luis Manuel Rojas. Le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable moral del asesinato de Madero y Pino Suárez. El día 1º de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En su discurso Venustiano Carranza recordó su promesa anterior, hecha valer al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72 , que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas las Instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de una obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de

accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar la situación;...(Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960,t. I, P. 392).

En realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º, que establecía que "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica del ala jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada. 23

Fue decepcionante, en el aspecto laboral el proyecto constitucional presentado por el primer jefe. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo:

El proyecto agregó al artículo quinto un párrafo, limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, en diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores.

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

23. Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985. Páginas 312-314.

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores, abordo la tribuna don Fernando Lizardi para declr, principalmente que la frase:” La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario. Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución: “Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo se va a consignar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿Quién se encarga de reglamentar? todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma....

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dijo Heriberto Jara, dejémosle en libertad para que trabaje así más ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en la fabricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más Imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse

tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez aquella gleba, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro de que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.

Aunque para algunos como hemos señalado fue ridículo instituir dentro de los derechos de los trabajadores la jornada máxima de ocho horas es un derecho que hasta nuestros días sigue vigente, con sus respectivas modalidades, de acuerdo a los diferentes tipos de jornadas laborales que existen.

Dentro de su valiente y emotivo discurso también agregó que la Constitución se pretendía hacer "como telegrama como si costase a mil francos cada palabra su transmisión: no señores yo estimo que es más noble sacrificar esa escritura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora las leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras no las encuentro...". Como podemos ver Heriberto Jara jugó un papel importante dentro de la creación de las reformas en beneficio de la clase trabajadora.

Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 Constitucional: El artículo 5º... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes; descanso semanal, jornada máxima y salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación, de Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera.

En un párrafo de su discurso, Victoria dice: Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero... con un lenguaje burdo tal vez... Dijo que en el proyecto de normas constitucionales el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente dijo entonces una gran verdad... Es verdaderamente sensible que al tratarse de discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los pobres; ¡allá, a lo lejos!

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Lo cual era bastante cierto por lo que las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Zavala intervino después para defender el dictamen, por lo que hacía a las cuestiones laborales y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, en virtud de que se consideraba inconveniente para trabajadores el año de duración fijado al contrato de trabajo.

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías, y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que este artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo descartaría que los señores de la comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!". Y Fernández Martínez, en la sesión del día 27 de diciembre, agregaría: "Pues bien, señores, si Cristo hubiera

llevado pistolas cuando lo llevaron al Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado" (t.I, p. 1009), lo que provocó risas y aplausos.

Froylan C. Manjarrez mencionó la conveniencia de reunir del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicaría a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución. Alonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que "así como Francia después de su revolución, a tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre así, la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".

24

En la misma sesión inicial tomo la palabra Manjarrez. Hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que, en un principio se había peleado sólo por un camino de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonorensé que creó la Cámara de trabajo. Y pidió que se dictará, no solo un solo artículo "sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna" (t. I, p. 986), que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y Múgica, éste como miembro de la Comisión de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se conclió nuestro artículo 123. Después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga. 25

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

24. Cfr. Ob. Cit. DÁVALOS José Derecho del Trabajo I. Páginas 58-61

25. Cfr. Ob. Cit. BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Páginas 316-317.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y de los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resulto el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 123 votos de los diputados presentes. 26

"El texto original del artículo 123 fue el siguiente:

ART. 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada Región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la Jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibida a unas y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como Jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán los trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir

26. Cfr. Ob. Cit. Dávalos José Derecho del Trabajo I. Páginas 58 - 61.

su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región para atender a las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La filiación del tipo de salario mínimo y de la participación a las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de conciliación que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en monedas de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará en el salario como tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En cualquier caso el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces continuas. Los hombres menores de 16 y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera, o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las

poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de 100, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

- XIII. Además, en estos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de servicios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según se haya tenido como consecuencia la muerte simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por intermediario.
- XV. El patrón esta obligado a observar en su instalación o establecimiento los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el mal uso de las maquinas, instrumentos o materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas, únicamente cuando la mayoría de

los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades, o en casos de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el de trabajo para mantener los precios en un límite costeable. Previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se ajustarán a la decisión de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con un importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despidiera a un obrero por causa injustificada o por haber ingresado a una asociación o a un sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir por parte de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de patronos, de sus asociados, familiares o dependientes solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrá exigir a los

- miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra Institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 - d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en estos establecimientos.
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
 - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados, por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
 - h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- XXIX. Se consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.
- XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

Transitorios

Art. 11. Entre tanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República.

Dicho texto que formó parte de la Constitución promulgada el día 5 de febrero de 1917, ha sufrido posteriores modificaciones, pero no fundamentales en su contenido, sino más bien variantes a fin de facilitar su reglamentación. El texto original de proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Sin embargo, al discutirse su aprobación, se varió el texto porque se consideraba que cada entidad tendría necesidades sindicales laborales diversas que tendrían diferentes postulados; en razón de eso se estableció:

...El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada Región, sin contravenir las bases siguientes.

Esto propició una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la Ley del Estado de

Veracruz dictada el 14 de enero de 1918, caracterizada por un contravenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la Ley Federal de 1931. 27

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; la celebración de contratos colectivos. Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción. 28

Del análisis que hemos hecho acerca de nuestra Constitución de 1917 en relación con el artículo 123, se desprende que a pesar de que se dio un gran avance a favor del trabajador, para que le fueran reconocidos sus derechos y se le diera un trato humanitario, también se aprecia que aun no se consideraba todavía la prima de antigüedad bajo ninguna modalidad como actualmente está establecido en nuestro artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dentro de la Constitución se le dio prioridad a establecer la jornada máxima, día de descanso, se estableció que el contrato laboral no podía durar más de un año, esto por mencionar a algunas de las aportaciones hechas por la Comisión del Congreso encargada de presentar el proyecto a la Asamblea.

27. Cfr. Ob. Cit. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Primera edición. Editorial OXFORD. México. 2000. Páginas 90-94.

28. Cfr. Ob. Cit. DÁVALOS José Derecho Individual del Trabajo. Páginas 67 y 68

2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

A Iniciativa de la Secretaria de Gobernación, en noviembre de 1928 se reunió una asamblea obrero-patronal a fin de discutir un proyecto de Código Federal del Trabajo, que resultó el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo. Posteriormente en el año de 1929, el entonces presidente Portes Gil envió al poder legislativo un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, debido a que contenía el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aún que las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo. Por consiguiente fue rechazado durante su discusión. 29

El Presidente Portes Gil, en la Sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de Julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relacionada con las facultades del Congreso, y a la del proemio del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social). Para que solo el Congreso contará con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto y, contando con el consenso unánime de los diputados y las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento quedo abierto el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo. 30

El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo secretario de la Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La Comisión Redactora la integraron los licenciados, Eduardo

29. Cfr. Ob. Cit. CFR. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Pagina 95.

30. Cfr. Ob. Cit. CFR. DÁVALOS José. Derecho Individual del Trabajo. Pagina 68.

Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de la Industria. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortíz Rublo, el día 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo. Surgiendo así la Ley Federal del Trabajo. 31

Esta Ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy avanzado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como los objetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso algunas de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina. 32

Con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicada en el diario oficial, La primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en 11 títulos, la materia laboral de la manera siguiente: 1º Disposiciones generales; 2º Del contrato de trabajo; 3º Del contrato de aprendizaje; 4º De los sindicatos; 5º De las coaliciones, huelgas y paros; 6º De los riesgos profesionales; 7º De las prescripciones; 8º De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9º Del procedimiento ante las Juntas; 10º De las responsabilidades y 11º De las sanciones.

No puede negarse que a pesar de que fue objeto de múltiples críticas, durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta ley reguló

31. Ob. Cit. Cfr. BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Página 339.

32. Ob. Cit. Cfr. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Página 95

favorablemente las relaciones obrero - patronales, cumplió ampliamente su contenido y fomentó eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

33

La verdadera relevancia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 debe encontrarse en tres Instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de la huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho posible, la paz social, dentro de un desarrollo armónico dentro de las relaciones obrero patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurso entre los años 1931 y 1970, se hubiera producido una transformación en la condición económica de los trabajadores, que la nueva ley, como lo señala en su exposición de motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la antigüedad, etc. 34

La ley de 1931, fue objeto de reformas y ampliaciones. Algunas de las más importantes fueron;

a) En el año de 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo;

33. Cfr. MUÑOZ RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo (tomo I). Primera Edición Editorial Porrúa México 1976. Páginas. 203-204.

34. Cfr. Ob. Cit. BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Páginas. 339-340

b) en 1936, se modificó el artículo 8º y se impuso a los patrones la obligación de pagar a los trabajadores el salario del día de descanso semanal;

c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición de los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d) En el año de 1941 se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelga;

e) en 1944, se dictó una Ley para dictar los procedimientos de la revisión de poscontratos colectivos de la obligatoriedad general; y finalmente;

f) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que cambiaban la tesis de la "relación de trabajo".

Además de las anteriores modificaciones, se dictaron diversos reglamentos correspondientes que integrarían un todo de legislación laboral. Estos fueron; el Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el Reglamento de policía minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el Reglamento de Inspección de Calderas de Vapor; el Reglamento de Higiene del Trabajo; el Reglamento de Higiene Industrial; el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres; el Reglamento de Habitaciones para el Obrero y, por último, en 1942, se expidió la Ley del Seguro Social. 35

35. Ob. Cit. Cfr. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo, Pagina 95.

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

El reconocimiento a 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 naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de ley de 1931, la Constitución comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley.

Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se les determine su antigüedad".

El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de antigüedad de cada trabajador:

a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;

b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso;

c) El cuadro debe dividirse en dos categorías, según las profesiones u oficios;

d) Formando el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación;

e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. 36

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Después de un lapso de casi 40 años de vigencia, la Ley de 1931 fue abrogada, y en su lugar se aprobó, en 1970, la Ley Federal del Trabajo. El medio laboral del país era en efecto diferente, debido a que como es normal nuestra sociedad se transforma día a día, dando como resultado: mucho más población, una Nación más moderna que en 1931, uso de nuevas tecnologías y por ello nuevos sistemas de trabajo, así como una mayor concentración poblacional en el medio urbano que, a su vez, propicio un considerable aumento en la prestación de servicios. Todo esto hizo evidente la necesidad de una legislación nueva, diferente de la de 1931, debido a que una de las características fundamentales del derecho del trabajo es que tiene un carácter inconcluso, en constante evolución, y esto justifica la modificación de las leyes.

36. Cfr. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena edición. Editorial Porrúa. México 1977. Páginas 416-417.

El derecho del trabajo de nuestro tiempo debe ser un derecho real, que contenga las normas que en realidad se requieran para estructurar y regir las relaciones presentes, pues de todo o nada sirve un derecho que contenga disposiciones que no se apliquen porque la realidad social las superó. 37

Previo a la creación de la vigente Ley del Trabajo existen dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, el cual fue el resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; La licenciada María Cristina Salmoran de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Marlo de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su aprobación, de una reforma previa de las fracciones II, III, IV, IX, XI, XXI, XXII Y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con el aumento a catorce años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI Y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; la ampliación de las ramas industriales, la jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. Más sin embargo el anteproyecto de ley quedó sin movimiento alguno, en el escritorio del presidente de la República.

El segundo anteproyecto fue el incluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por la nueva Comisión, nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera

37. Cfr. Ob. Cit. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Pagina 95.

comisión, agregándose el licenciado López Aparicio, profesor de la facultad de derecho de la UNAM.

A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue dado a conocer entre los sectores interesados para que lo estudiaran y manifestarán sus opiniones. El primero de mayo del mismo año por acuerdo del ejecutivo, se invito a las clases sociales a que nombrarán representantes para que se reunieran para intercambiar opiniones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de expresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones o normas fundamentales. 38

Por consiguiente, a partir del 1º de mayo de 1970 las actividades laborales del país se encuentran reguladas por una nueva Ley, un cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto al derecho sustantivo como al derecho procesal. En su texto presenta avances importantes respecto a la legislación anterior, pues es un derecho más moderno, tomando en consideración que la sociedad mexicana vivía en 1970 condiciones diferentes a las de 1931. En la sociedad laboral mexicana nuevamente se polemiza sobre la conveniencia o inconveniencia de someter a una nueva modificación la Ley Federal del Trabajo, debido a que luego de 34 años algunas de sus partes ya se encuentran superadas por los acontecimientos, ciertos

38. Cfr. Ob. Cit. DÁVALOS José Derecho individual del Trabajo. Páginas 68 y 69

contenidos parecen inoperantes, ya rebasados por mucho en la contratación colectiva, y en algunos otros casos ya no garantiza con solvencia el bienestar de los trabajadores. En los diferentes sectores existe acuerdo en estas apreciaciones.

39

Una de las figuras jurídicas que apareció dentro de nuestra actual Ley Federal del Trabajo es la Prima de Antigüedad, ya que por medio de la misma se pretende hacer un reconocimiento al desempeño del trabajador dentro de su fuente de trabajo.

Dentro de la exposición de motivos de nuestra legislación se estipulo lo siguiente:

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: El trabajo de la empresa cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quién le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causa ajena a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al poder revisor de la Comisión para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de su empleo, salvo causa justificada, y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo.

Conviene señalar que la prima de antigüedad que corresponderá a los trabajadores y que consistirá en abonar cada año en una cuenta especial, a favor de cada trabajador el importe de doce días de salario. La suma acumulada se entregará a los trabajadores al separarse del servicio, independientemente de la causa de la separación; pero será necesario haber cumplido quince años de labor y entre tanto ello ocurre es importante tomar en cuenta las prevenciones del artículo 5º transitorio.

39. Cfr. Ob. Cit. BERMIDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Página 95.

Por otra parte existe un salario tope, el mismo que fija el artículo 486 para la indemnización de riesgo profesional, o sea el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente.

Es interesante hacer saber que la fracción V del artículo 5º transitorio en forma muy técnica modifica para el futuro y no de manera transitoria, el artículo 162 de la Ley para un grupo de trabajadores, o sea los que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada, pues si lo hicieren dentro del primer año de la vigente Ley, tendrán derecho a doce días de salario: pero si la separación ocurre con posterioridad se les pagarán doce días de salario por cada año que hubiere transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley. El artículo 162 concedía ese pago por cada año de servicios prestados, o sea desde que ingresaron a la empresa.

También conviene señalar que en caso de muerte de un trabajador la prima de antigüedad se pagará a sus beneficiarios, contados desde que inició sus servicios de obrero y aunque la muerte ocurra inmediatamente después de que entró en vigor la Ley, pues este derecho no quedó indicado dentro de los que consignó el artículo 5º transitorio. Al respecto la Suprema Corte dictó jurisprudencia.

Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de 1970, si se trata de un trabajador de planta con antigüedad mayor de quince años que se separe voluntariamente de un empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtual de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5º transitorio del mismo ordenamiento. 40

40. Ob. Cit. Cfr. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Páginas 172-173.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no señala expresamente fracción relacionada con el otorgamiento de la prima de antigüedad a pesar de que dicho numeral a lo largo de su historia a sufrido diversas reformas y adiciones. La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, consideró prudente que esta institución jurídica sea una recompensa para aquellos trabajadores que durante su vida laboral han aportado su fuerza de trabajo. Por lo tanto tomaremos como fundamento legal para la procedencia de esta prestación, los numerales que se derivan de la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 en cita, y son los que a nuestro criterio son aplicables:

- a) Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que señala los casos de procedencia de la prima de antigüedad.
- b) Artículo 5º transitorio de la misma ley, que estableció los sistemas de calculo para la prima de antigüedad de manera restringida, para aquellos trabajadores que tuvieran antigüedad anterior al mes de mayo de 1970, para recibir su prima solamente por los años de servicio posterior a esa fecha.
- c) Numerales 483 y 501 que expresa quienes son los sujetos con derecho al pago de la prima correspondiente.

Es importante mencionar que en relación a la prima de antigüedad se han emitido diversos criterios jurisprudenciales y que desde luego también constituyen los fundamentos de la figura jurídica que nos ocupa.

En las legislaciones laborales de algunos países, la antigüedad se genera cuando ha habido estabilidad en el empleo durante varios años.

A continuación y para el mejor entendimiento de este punto daremos lo que a nuestra opinión, es la más acertada definición de antigüedad hecha por Miguel Bermúdez Cisneros que dice: "La antigüedad se define como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtiene de acuerdo con la medida cronológica de los servicios prestados ha determinado patrón, debido a una cierta actividad, un empleo o trabajo con las características Imprescindibles de permanencia mayor ó menor y continuidad efectiva desde su ingreso hasta un momento determinado" 41. Este hecho jurídico laboral, que se inicia en el instante en que un trabajador comienza a prestar un servicio y se prolonga por horas días y años, le crea derechos preferenciales de varias áreas de la contratación como en muchas ocasiones mayor salario, preferencias en el orden etc., por lo que la prima de antigüedad en el derecho mexicano aparece como consecuencia de una reforma como ya lo hemos mencionado de la Ley Federal del Trabajo con lo que se adicionó un nuevo derecho de los trabajadores contenida en el artículo 162, el cual analizaremos en el siguiente punto de esta tesis.

3.1. ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya lo hemos mencionado la prima de antigüedad se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 162 que a la letra dice:

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

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios

41. Ob. Cit. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Pagina 179.

por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

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

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

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

Al interpretar el artículo anterior algunos autores han sostenido diversos criterios como son que la prima de antigüedad, es una prestación derivada de la relación laboral, y la Ley ampara al trabajador que por cualquier circunstancia deja de estar sujeto a esta relación de trabajo, en este último supuesto la legislación le procura una fuente de ingreso a través del seguro social, del Instituto del Fondo Nacional de vivienda para los Trabajadores y la prima de antigüedad. Así mismo también algunos incluyen la prima de antigüedad dentro de las instituciones de la seguridad social, entendiéndola esta como el derecho del hombre a llevar una existencia digna, es inadecuado el criterio que sigue el sistema de la nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el licenciado Díaz Ordaz al Congreso de la Unión cuando dice que "La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social estas tienen sus fuentes en los riesgos a los que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales

como la vejez, la muerte, la invalidez, etcetera". Al respecto el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice que la prima de antigüedad "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". 42

Cabe mencionar que la prima de antigüedad y las vacaciones tienen distinto fundamento ya que las vacaciones aunque se incrementan con la antigüedad tienen su fundamento en la necesidad de permitir al trabajador un reposo ó descanso más ó menos prolongado para recuperar fuerzas perdidas por el trabajo, en cuanto a la prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Tomando en cuenta las ideas anteriores y los conceptos de Ley podemos decir que **la prima de antigüedad** es la cantidad de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo ó cuando es despedido con ó sin causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, ó bien cuando se dan otros supuestos legales; la cantidad que se debe pagar como prima de antigüedad se incrementa, conforme aumenta el número de años de servicios prestados, lo anterior constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio.

La prima de antigüedad no es pues, una gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, podemos concluir que la prima de antigüedad, está dotada de autonomía, y debe pagarse independientemente de que prosperen o otras acciones intentadas por el trabajador. Al respecto citaremos un criterio de la Corte:

42. RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. Pagina 27 .

PRIMA DE ANTIGÜEDAD AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.

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

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

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

Amparo directo 3615/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 29 de octubre de 1979.- 4 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

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

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

Sostiene la misma tesis:

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

Informa 1982. Cuarta Sala. Núm. Pág. 60.

De acuerdo a lo estipulado por nuestro tratadista Baltasar Cavazos Flores concluye que las **características de la prima de antigüedad** son las siguientes:

“1.- Sólo se debe pagar a los trabajadores de planta, ya que así lo establece el artículo 162 de la ley.

2.- Siempre se debe de pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la localidad.

3.- Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón. O es despedido con causa justificada o injustificada, tienen derecho a la prima a partir del primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la ley que la creó.

4.- Si el trabajador se retira voluntariamente y tiene menos de quince años de servicio no tiene derecho a la prima.

5.- Si el trabajador tiene más de quince años de servicio y se retira voluntariamente tiene derecho a la prima, por jurisprudencia, desde el momento en que empezó a prestar servicios en la empresa.

6.- En caso de fallecimiento, los deudos del trabajador tienen derecho a la prima desde el momento en que el trabajador empezó a laborar en la empresa, por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

7.- En caso de que un trabajador no tenga un año de servicios cumplidos, tiene derecho al pago proporcional a la prima. (Amparo 6504/75. ferrocarriles Nacionales de México, y 714/74. de Creaciones Textiles.)” 43

3.1.1.- ARTICULO 5º TRANSITORIO EN COMPARACIÓN CON EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este precepto fue añadido por la Cámara de Diputados y tenía como finalidad, plantear la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la ley, primero de mayo de 1970, pues respecto de los que ingresen con posterioridad no hay ninguna duda.

43.- CABAZOS FLORES Baltasar Lecciones de derecho Laboral. Primera edición. Editorial Trillas. México 2001. Página 203.

SU TEXTO:

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

La exposición de motivos de la Cámara de Diputados, del artículo 5º Transitorio, del día 30 del mes de octubre de 1969 dice que "por razón de orden sugerimos quede como artículo 5º Transitorio el que se refiere al pago de las primas de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad solo puede considerar la 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 le daría efecto retroactivo a esta

ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad no procedería por la razón expuesta si se de a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación"⁴⁴

A continuación presentaremos las incongruencias que tiene a bien señalar el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca del artículo 5°. Transitorio en relación al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción I. Está fracción es incongruente con la fracción III del artículo 162. En efecto, si ésta última exige para los casos de retiro el cumplimiento de quince años de servicios, la fracción que estudiamos obliga la patrón el pago de la prestación a quienes no hayan cumplido ni siquiera los diez años de servicios. Pero además es anticonstitucional en este punto, pues como disposición transitoria no puede contradecir el contenido de una norma de mayor jerarquía; y no puede alegarse en contra que se trata de una "compensación" y no de una prima, pues como ya vimos la institución es la misma cualquiera que sea el nombre que reciba.

Por otra parte reconocer un pago por tiempo trabajado cuando la institución no existía, es contradictoria con lo que hemos llamado exposición de motivos del 5°. Transitorio en lo que claramente se dice que no debe darse efecto retroactivo a la ley. Además, y supuesto que, como también ya quedo dicho el pago debe hacerse de acuerdo con los años transcurridos a partir del primero de mayo de 1970, reconocer un pago durante el primer año de vigencia de la ley se opone al texto de la exposición de motivos del mismo 5°. Transitorio.

Fracción II. En esta fracción debemos contemplar dos supuestos: el primero referente a trabajadores con antigüedad de más de diez años y menos de quince años de servicios y el segundo el relativo a trabajadores de más de quince y menos de veinte años de servicios.

44.- Ob. Cit. RAMÍREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. 1986, Pagina 66

En el primer supuesto son validos los argumentos señalados en la fracción anterior; en el segundo también hay contradicción e inconstitucionalidad aunque por diferente motivo. Con vista a una antigüedad de más de quince años de servicio el derecho a la prima es indudable durante el segundo año de vigencia de la ley, y por doce días y no por veinticuatro. Hasta el segundo año por los motivos ya dichos; por doce días, por que indebidamente se acumulan doce días del primer año para hacer un total de veinticuatro en el segundo.

Fracción III. Poniendo en juego los argumento anteriores encontramos que también en esta fracción hay contradicción e inconstitucionalidad. El retiro durante el primer año de vigencia de la ley no debiera generar ningún derecho; el retiro en el segundo provocará el pago de doce días y el retiro dentro del tercero un pago de veinticuatro.

Fracción IV. La fracción que estudiamos es incongruente pero no inconstitucional. Incongruente con lo hemos denominado exposición de motivos del artículo que estudiamos; en efecto si la citada exposición de motivos considera retroactivo el pago por años de servicios prestados antes de entrar en vigor la nueva ley, es absurdo pensar que deje de haber retroactividad por aplazar a tres años el pago considerado retroactivo. No es inconstitucional, pues como hemos visto de acuerdo al pacto Federal el poder legislativo no tiene impedimento para expedir leyes retroactivas.

Fracción V. Congruentes con la ideas que hemos venido exponiendo, pensamos que el primer párrafo de esta fracción es además de incongruente, inconstitucional, por lo que ve al segundo que es Inútil.

Respecto del primer párrafo insistimos en que ninguna obligación de pago puede establecerse durante el primer año de vigencia de la ley.

Respecto del segundo párrafo si como creemos saber demostrado el pago debe hacerse en todos los casos, por años transcurridos a partir de la fecha en que entro en vigor la ley, resulta inútil confirmarlo en un artículo transitorio.

De lo anterior se puede desprender que el artículo 5º. Transitorio ha cumplido su misión y ha formado parte importante dentro de las jurisprudencias formadas por el poder Judicial Federal, entorno a la prima de antigüedad.

3.2. TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La ley establece claramente quienes son los trabajadores que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad y analizando la primera parte del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo es importante plantearse si solo los trabajadores de planta tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, ó también deben gozar del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinada, los eventuales etc. Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluiría que solo los trabajadores de planta tienen derecho a la prestación antes citada.

El trabajador de planta es el que esta sujeto a un contrato por tiempo indeterminado: por lo tanto, y en el caso de que llegasen a acumular los años exigidos por la Ley no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.

Al establecerse en el multicitado artículo quienes son los trabajadores que tienen derecho a la prima de antigüedad se aprecia claramente la escasez del espíritu proteccionista que dice tener la ley, ya que bien merece que sean reconocidos para tener derecho a recibir la prima de antigüedad de manera proporcional, los trabajadores eventuales o temporales.

A continuación nos permitimos transcribir la siguiente Aislada relativa a quienes tienen derecho a la mencionada prima de antigüedad:

"Octava época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: XIII, Enero de 1994

Página: 282

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. QUIENES TIENEN DERECHO A PERCIBIRLA EN LOS TÉRMINOS DEL SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA FRACCIÓN III, DEL ARTÍCULO 162.

La Junta viola garantías en perjuicio del obrero, si interpreta la segunda parte de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en los mismos términos en que debe interpretarse la primera parte de esa fracción, esto es, determinando en el laudo que el trabajador no tiene derecho a la prima de antigüedad por no haber cumplido quince años de servicio en el momento en que se separó justificadamente del empleo o se le rescindió el contrato, con justificación o sin ella. En efecto, la segunda parte de la fracción comentada establece respecto a la prima de antigüedad, lo siguiente:

"Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido". De tal suerte que, esta segunda parte de la fracción tercera indica, debe interpretarse en el sentido de que el requisito de quince años de servicio por lo menos, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, debe exigirse solamente en el caso de trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, pero no debe exigirse a aquellos obreros que justifiquen la causa de su separación, o en los casos en que el trabajador sea separado de su empleo, ya sea por causa justificada o no justificada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1099/91. Patroflota, S. A. de C. V. 20 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelta Méndez Cruz.

Amparo directo 283/ 75. Pablo Martín Puig. 9 de Abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente Rafael Barredo Perelda. Secretario: Héctor Ruiz Elvira.

Séptima Época, Volumen 88, Sexta Parte, Pág. 69.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL.-

Quando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó el trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en el último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia de trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que existe la cláusula de exclusión por ingreso.

Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- 4 votos.

Volumen LXXXVI, Quinta parte, Pág. 15

Amparo directo 4787/63.- Petróleos Mexicanos.- 4 votos.

Volumen LXXXVI, Quinta parte, Pág. 15

Amparo directo 4443/61.- Petróleos Mexicanos.- 5 votos.

Volumen LXXXVI, Quinta parte, Pág. 15

Amparo directo 657/62.- Petróleos Mexicanos.- 4 votos.

Volumen CII, Quinta parte, Pág. 36

Amparo directo 7964/62.- Antonio Cortés Cazares.- 5 votos.

Volumen CII, Quinta parte, Pág. 36.

Así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se desprende de la ejecutoria que, con otro precedente, se transcribe.

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

Amparo directo 5491/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 21 de junio de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Miguel Bonilla Solís.

Precedentes:

Amparo directo 2069/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 18 de abril de 1977 de junio de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 384/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de mayo de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente.- Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario Miguel Bonilla Solís.

Por todo lo antes expuesto se concluiría que solo los trabajadores de planta tienen derecho a la prestación antes citada, pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador se debería considerar que las demás categorías de los trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio.

3.3. EN QUE CASOS SE DEBE PAGAR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

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

1.- A los que se separen 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 su justificación o injustificación del despido. También tienen derecho a esta prima a partir del 1º de mayo de 1970.

3.- A los que se separen voluntariamente, pero en estos casos, siempre que haya cumplido quince años de servicios, teniendo el derecho a la prima desde el momento en que empezó a prestar sus servicios.

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 que dice:

"Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

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

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se compruebe 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 quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, ó con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante su 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 dependía de él.

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores el Instituto Mexicano del Seguro Social".

El fallecimiento del trabajador no extingue la obligación de pago de las prestaciones devengadas, tales como la prima de antigüedad, los beneficiarios tendrán que acreditar la muerte del trabajador con el acta de defunción correspondiente, al disponer el artículo 515 de la Ley Laboral que "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejecutar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio."

5.- Cuando se disuelva la relación laboral por incapacidad derivada de un riesgo no profesional, de acuerdo con el artículo 54 que dice:

Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior si la enfermedad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de la prestaciones que la correspondan de conformidad con las leyes.

6.- En los casos a que se refieren los artículos 434 y 436 de la Ley del Trabajo, es decir cuando la terminación laboral se produzca por:

- a) Fuerza mayor ó fortuita 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 quiebra del patrón legalmente declarado que ocasione el cierre la reducción definitiva de sus trabajadores.

7.- Cuando se establezcan en la empresa maquinarias ó procedimientos de trabajos nuevos, en virtud de los cuales sea reajustado el personal. Este caso suele ser muy común debido a que al dueño de los medios de producción le conviene invertir más aún en maquinaria que en personal, cuando la naturaleza del trabajo se lo permite, debido a que a una maquina solo le ocasiona gastos de mantenimiento, y en muchas ocasiones le da el rendimiento que le daban varios trabajadores.

8.- Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje ó resolución de las Juntas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Procesal del Trabajo.

9.- Por jubilación del trabajador. Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de un trabajo por mutuo

consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios, a la empresa, y por otra esta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados

10.- Por reajuste de personal. En la actualidad este hecho se da constantemente, ya que en ocasiones la economía de la empresa se ve amenazada, por la crisis que vive el país, o bien por así convenir a sus intereses.

11.- Por incapacidad total o parcial de un riesgo de trabajo. "La incapacidad permanente puede ser total o parcial. La primera inhabilita al trabajador para toda especie de servicio, tomándolo inválido es lo que ocurre cuando el accidente produce la ceguera total, turbación mental o la parálisis de los miembros superiores o inferiores. La incapacidad permanente y parcial se configura por la reducción, por toda la vida, de la capacidad de trabajo. La incapacidad temporal se verifica cuando el trabajador pierde totalmente la capacidad de trabajo por un período limitado de tiempo, más allá del cual se convierte en incapacidad permanente, total o parcial."⁴⁵

"Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario", sin que para nada se mencione la prima de antigüedad. Por otra parte, si el trabajador está afiliado al seguro social la indemnización anterior corre a cargo de esta institución, pues en el artículo 60 de la Ley respectiva se previene que "el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala la ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo."⁴⁶

45. Ob. Cit. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. 2000. Pagina 402.

46. Ob. Cit. RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. Pagina 34.

En resumen y tomando en consideración el contenido de las fracciones III y IV del artículo 162, la prima se paga en los supuestos de la Ley, a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo siempre y cuando tengan un mínimo de antigüedad de quince años, a los que se separen por causa justificada, a los que son separados de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido, y para los casos de muerte del trabajador, a las personas que como ya vimos se mencionan en el artículo 501 de la Ley de la materia. Esto es la prima de antigüedad se va a pagar en los casos o supuestos de: renuncia del trabajador rescisión del contrato y muerte; tomando en cuenta de que por rescisión debemos entender el despido justificado o injustificado y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador por causa imputable al patrón.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice que "se equipara al retiro voluntario el hecho de que el trabajador no regrese a prestar servicios de acuerdo con el artículo 45 de la Ley en los casos de suspensión de la relación de trabajo en las hipótesis previstas en los artículos 42 de la misma". 47

En estos supuestos el criterio de la Corte es que debe pagárseles la prima de antigüedad de acuerdo con las reglas de la renuncia o retiro del trabajador. Este criterio queda como se expresa a continuación.

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

Amparo directo 4647/77.- Antonio Cabral Villegas.- 26 de junio de 1978.- 5 votos. - Ponente : Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán. Informe 1978. Cuarta Sala, Núm. 15, Pág. 17.

47. Ob. Cit. RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad, Pagina 30 .

Es importante recalcar, que la prima de antigüedad debe pagarse como retiro voluntario del trabajador que tenga prestando sus servicios cuando menos quince años, y demandado por despido injustificado, y si el patrón demuestra la renuncia del trabajador, por abandono. Al respecto el criterio de la Corte queda vertido como se expone a continuación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DEMANDA POR DESPIDO. DEMOSTRÁNDOSE RETIRO VOLUNTARIO POR ABANDONO.- Si el trabajador ejercita la acción de pago de la prima de antigüedad basado en el hecho de que se le despidió, la circunstancia de que acredite en el Juicio laboral respectivo que la terminación de la relación laboral fue por retiro voluntario por abandonar el propio trabajador al trabajo, no lo priva del derecho de percibir dicha prestación si se acredita que tiene por lo menos quince años de servicios, ya que el artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo establece el pago de la prima de antigüedad para los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, y que esa prestación es independiente de cualquier otra que le corresponda al propio trabajador; esto es que la acción de pago de la prima de antigüedad es independiente de cualquier otra,

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

VEASE

Amparo directo 1496/7.- Ignacio Cortés Flores.- 1 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- ponente : Juan Moisés Calleja García.
Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 140, Pág. 93.

3.4. PLAZOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO SE TRATE DE RETIROS VOLUNTARIOS.

Hemos visto ya que la institución se aplica a diversos supuestos tres de ellos contemplados por el artículo 162: renuncia, rescisión, despido con o sin causa justificada y separación del trabajador por causa imputable al patrón, y la muerte; así como otros que contemplan y prevén distintos artículos de la ley.

En el primer caso, de retiro voluntario debemos distinguir dos situaciones: Una relativa al número de trabajadores con derecho al retiro y otra en relación con el número de trabajadores con derecho al pago. En el primer caso todos los trabajadores tienen derecho al retiro pues bien sabemos que no se puede obligar a laborar al trabajador sin su pleno consentimiento. En el segundo es limitado el número de trabajadores con derecho al pago.

Así la fracción IV del artículo 162 señala que "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 retiren dentro del término de un año no excede del 10% 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 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

En los otros dos casos previstos por el artículo 162 (rescisión y muerte) la prima debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, independientemente del tiempo laborado.

Por lo que atañe a los casos no señalados por el artículo 162 que ya hemos comentado previstos en otros artículos de la ley el pago también debe hacerse en la forma indicada en el párrafo anterior.

En el caso de muerte del trabajador la prima de antigüedad debe pagarse a los beneficiarios a que se refiere el artículo 501 que ya hemos comentado.

Estos plazos pueden considerarse como un beneficio para el patrón, debido a que los mismos se establecieron con la finalidad de no afectar a la economía de la empresa, y por consiguiente darle tiempo al patrón, para que cuando se den los supuestos de ley antes mencionados, tenga tiempo para juntar la cantidad correspondiente para el caso de que no disponga con el capital suficiente para cubrir la prima de antigüedad a los trabajadores o bien para que pueda seguir dándole rotación a su capital por así convenir a sus intereses y mientras no exceda de los plazos establecidos no incurrirá en responsabilidad y bien puede considerarse como un doble beneficio para el patrón, debido a que como veremos más adelante la cantidad que recibe el trabajador como prima de antigüedad por año es simbólica.

3.5. CANTIDAD QUE SE DEBE PAGAR COMO PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La cantidad que deben recibir los trabajadores por concepto de prima de antigüedad involucra tres cuestiones:

- 1.- El número de días de salarios que deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados.
- 2.- El monto de salario que debe servir de base para hacer el cálculo; y.
- 3.- La fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

Por lo que hace el primer punto la respuesta la encontramos en la fracción primera del artículo 162: "la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios."

En cuanto al monto del salario la fracción II del artículo que ocupa nuestra atención nos dice que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, es decir que la cantidad que se tome como base para el pago no podrá ser inferior al salario mínimo y que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de que se trata es inferior a cincuenta pesos se considerará esta cantidad como salario máximo.

Lo manifestado en el párrafo precedente ha sido confirmado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la siguiente manera:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS.-

La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral mientras esta persista, y en razón de ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto de la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez, la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente,

cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado "A del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgo de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objective la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa su cuantificación.

Amparo directo 1425/78.- María Ortega López y otros.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de cuatro votos.- ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario. J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedente:

Amparo directo 1425/78.- María Ortega López y otros.- 2 de agosto de 1979.- unanimidad de cuatro votos.- ponente: Julio Sánchez Vargas.- secretario. Jorge Landa.

Sostienen la misma tesis: Amparo directo 5353/78.- Socorro Crespo Mora y otra.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 votos ponente: Julio SÁNCHEZ Vargas.- Secretario Jorge Landa.

6079/78.- Rosa María de la Vega García y otro.-5 de septiembre de 1979.-5 votos ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario Carlos Villascán Roldan.

Informe 1982. Cuarta sala. Número 75 pág. 60

Nos queda un último punto, la fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago, el artículo 162 en sí mismo no ofrece ningún problema, es del todo claro cuando dice 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; por otro lado, al establecerlo así no es retroactivo de por sí, y aunque lo fuera no sería inconstitucional, pues no debemos olvidar que en tanto el artículo 14 de la Constitución de 1857 consagraba la garantía de irretroactividad como un derecho público subjetivo oponible al poder legislativo a través de la fórmula "no podrán expedirse leyes retroactivas" la Constitución vigente en igual numeral, consagra la

garantía como oponible al poder público encargado de aplicar la Ley cuando establece que "a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

Es importante destacar que para fijar el importe de la prima de antigüedad en todos los casos de procedencia de la misma, se debe atender al tiempo que efectivamente el trabajador prestó sus servicios para la parte patronal, atento a la tesis jurisprudencial sostenida por nuestro más alto Tribunal:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, FIJACIÓN DE SU IMPORTE. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios a la parte demanda y no el número de años que duro la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo de 1970 al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a los años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Séptima época:

Amparo directo 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de agosto de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 1372/75. Azucarera Ameca, S. A. 14 de agosto de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1906/75. Ingenio Tala, S.A. 4 de septiembre de 1975. Cinco votos.

Amparo directo 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de septiembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3309/75. Azucarera Ameca, S. A. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Como se puede observar dentro de nuestra legislación laboral existe un tope para el pago de la prima de antigüedad, que consiste en el doble del salario mínimo, ya sea general o profesional, dependiendo el caso particular, y esto a nuestro punto de vista, tal vez lo previó el legislador tomando únicamente en cuenta los intereses del patrón olvidándose del trabajador y a este respecto

coinciden diversos tratadistas con los cuales compartimos criterios, ya que sería justo que se le pagara la prima de antigüedad al trabajador en base a su salario real, este aspecto lo analizaremos detalladamente en nuestro siguiente capítulo

3.6. PRESCRIPCIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Al hablar de prescripción se puede hablar de dos maneras, ya que se puede dar en dos sentidos, la primera de ellas se da como la adquisición de bienes o derechos por el simple transcurso del tiempo, o bien la segunda se da, como la extinción de un derecho u obligación. También se le conoce como prescripción positiva o negativa, respectivamente.

Consideramos necesario citar el concepto de prescripción de acuerdo a nuestro Código Civil, ya que en el mismo se precisa de manera clara el término en comento quedando el mismo de la siguiente manera:

ARTICULO 1135. Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley.

En materia laboral prescripción bien puede considerarse como una sanción por no ejercitar la acción que le convenga ya sea al patrón o al trabajador dentro del término establecido por la Ley.

A continuación nos permitiremos citar algunas jurisprudencias con respecto a la prescripción:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, A LOS BENEFICIARIOS (PRESCRIPCIÓN).- Es cierto que el artículo 516 de la Ley laboral señala en forma genérica, el término de un año para que prescriban las acciones de trabajo, y el diverso 517, precisa las acciones que se exceptúan de dicho término o

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

Amparo directo 2107/85 (54/86). Refugio Terán Corona y otros. 11 de abril de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel Cesar Magallón Trujillo.

Otro caso de prescripción se da cuando el trabajador demanda la reinstalación y el patrón es absuelto en el juicio. En este caso queda firme el despido justificado, por lo tanto el patrón está obligado al pago de la prima de antigüedad, el término prescriptivo para que el trabajador pida el pago de la misma, corre a partir de que se le notifica el laudo correspondiente. Al respecto citaremos el criterio de la Corte.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN.- La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia, del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente de la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación del trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud del laudo que se pronuncie, y posteriormente, en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la justicia federal concede la protección para el efecto de que la Junta absuelva de la condena a reinstalar por

haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor esta en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido, por lo que el término de un año que señala el artículo 516 de la Ley Federal comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

Amparo directo 4393/77.- Teódulo González Sánchez.- 20 de junio de 1979.- Unanmidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María Yolanda Mujica García.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 6990/ 78.- Jorge Jerez Guzmán.- 27 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: Javier Mijango Navarro.

Precedente:

Amparo directo 6448/76.- Victor Reyes Mata y coagraviados.- 14 de abril de 1977.- 5 votos.- Ponente. Julio Sánchez Vargas.- Secretario José de Jesús Rodríguez Martínez Informe 1979. Cuarta Sala, Núm. 141, Pág. 93.

El término de prescripción dentro de nuestra legislación laboral se estableció como una medida de seguridad, ya que no sería justo que un trabajador demandara después de dos años su despido, porque afectaría a la economía de la negociación en que labore, o bien cuando un trabajador rescinda su contrato por causa imputable al patrón y pretenda que el mismo le pague la indemnización constitucional, por una falta que el patrón cometió desde hace varios años atrás.

Existen dos clases de términos de prescripción en materia laboral: al primero se le puede denominar general, cuando la Ley establece el plazo de un año para ejercitar la acción, y la segunda específicos, para lo cual se señalan plazos de un mes dos meses y dos años, atendiendo a la situación en particular.

Prescriben en un mes: las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en los salarios, las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo. La prescripción en los supuestos anteriores corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se compruebe

los errores cometidos, pérdidas o averías imputables al trabajador, desde la fecha en que la deuda se pueda exigir o desde la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, estos plazos están estipulados en el artículo 517 de nuestra legislación laboral.

“Del texto de la fracción II del artículo 517, se desprende que el trabajador tiene un mes para separarse de su trabajo y un mes para ejercitar la acción respectiva, sin embargo, debe entenderse como un solo mes y no como ampliación de dos meses; ejemplo: se realiza un acto casual de separación por el patrón; entonces el trabajador tiene un mes, es decir, treinta días para separarse y los mismos treinta días para ejercitar su acción; estos treinta días para ejercitar su acción; comienzan a correr en la fecha en que tenga conocimiento el trabajador de la causa de separación, y no a partir del último día que tenía el trabajador para separarse, ya que si no se separa en el plazo señalado se entiende por consentido el acto generador de la acción”. 48

De acuerdo al artículo 518 de Ley en comento prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que han sido separados de su trabajo, corriendo la prescripción a partir del día siguiente del despido.

En los plazos de dos años prescriben las acciones para reclamar indemnización por riesgos de trabajo; las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo del trabajo y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos y de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto de acuerdo al artículo 519 de nuestra Legislación Laboral.

Se toma en cuenta, respectivamente, para que corra el plazo: la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajador; la fecha de la muerte del trabajador; el día siguiente a la fecha en que se notifica el laudo de la Junta; y el día siguiente al en que se aprueba el convenio ante la junta.

48. Ob. Cit. DÁVALOS José Derecho Individual del Trabajo, Pagina 423

En caso de un laudo que condene a la reinstalación del trabajador, el patrón podrá pedir a la Junta que señale al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, en caso de no hacerlo podrá el patrón dar por terminada la relación de laboral. Todas las demás acciones, exceptuadas las anteriores prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, esto de acuerdo al artículo 516 que a la letra dice:

Artículo 516. 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:

Como se puede observar dentro de nuestra legislación no se especifica claramente en particular en que tiempo prescribe la acción para hacer el cobro de la prima de antigüedad, por consiguiente a nuestro criterio el término que debe tomarse en cuenta para hacer efectivo el cobro de la prima de antigüedad es el de un año, de acuerdo ala artículo 516 de nuestra Ley Federal del Trabajo, exceptuando los casos de muerte del trabajador, ejecución de laudos y convenios.

La prescripción no corre contra los incapaces mentales, sino hasta que tengan un representante legal, ni contra los trabajadores que sean incorporados a un servicio militar en tiempo de guerra. Tampoco corre cuando el contrato o la relación laboral se encuentran suspendidos; una vez que cese la causa de la suspensión, continuará corriendo el término, según el caso concreto.

Así mismo la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción. Para que la interrupción se de no es necesario que la Junta sea competente o que se notifique dentro del término de la prescripción, sino basta con solo promover dentro del plazo establecido por la Ley.

CAPITULO CUARTO

NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

En nuestro cuarto y último capítulo analizaremos la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, así como también el artículo 162, para posteriormente hacer una crítica a el mismo y proponer posibles soluciones.

4.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Por naturaleza entendemos el origen de las cosas, su principio proceso y fin; la esencia de cada cosa, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo constituye el fundamento legal de la prima de antigüedad, el cual a su vez tiene su fuente en el artículo 123 Constitucional, que es de donde emana el derecho mexicano del trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar la sociedad capitalista.

Una fuente importante del derecho del trabajo es el contrato colectivo el cual al mismo tiempo es una institución de aquel, pues constituye el mejoramiento de las condiciones en que se presta el servicio; el artículo 162 acoge una práctica que esta adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en una empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al cual se le da el nombre de prima de antigüedad. El derecho del trabajo se preocupa no solo por las personas que prestan un servicio sino también de las que por alguna circunstancia, dejan de prestar ese servicio y en este último supuesto la Ley les procura una fuente de ingresos a través de diversas Instituciones y una de ellas es la prima de antigüedad, que como ya lo hemos mencionado es una cantidad que nace y se acrecienta con el solo transcurso del tiempo, constituyendo una ayuda económica al trabajador como

reconocimiento a su antigüedad. Y en caso de fallecimiento del trabajador dicha suma de dinero la reciben los beneficiarios del mismo.

La naturaleza jurídica de la prima de antigüedad va íntimamente ligada a una parte de la vida del trabajador y es punto de partida de otros derechos, como en los aumentos en los períodos de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, en ese ir y venir de intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa gastada y enterrada junto a las maquinas, como una fuerza anónima quien hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

La seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo como en la pensión de vejez, la diferencia con la prima de antigüedad es que se otorga por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo, en la pensión de vejez protege al trabajador contra los riesgos naturales y contra los del trabajo, de los que se desprende que la prima de antigüedad tuvo fundamento distinto de las prestaciones de la seguridad social: Ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales como son : la vejez, la muerte, la invalidez etcétera., o los que se relacionan con el trabajo, y en la prima de antigüedad no entra la idea de riesgo, podríamos emparentarla con el fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

Así la prima de antigüedad es una institución creada a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y consiste en el pago de una compensación de 12 días de trabajo por cada año de servicios prestados en los casos de terminación de la relación de trabajo.

La exposición de motivos de la legislación federal en comento, consideró a la prima de antigüedad una especie de fondo de ahorros que se entregaba a un trabajador por haber prestado quince años o más de servicios al patrón.

Criterio respaldado en aquel entonces por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación quien al interpretar la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señalaba que en los casos de retiro, terminación y despido, se requería como requisito los quince años de servicio prestados.

Esta postura cambió influenciada por tratadistas de la época, porque en la actualidad nuestro máximo Tribunal ha determinado los casos en los cuales no se necesita ese mínimo de antigüedad en el empleo.

Así las cosas, entonces la naturaleza de la prima de antigüedad abarca dos prestaciones:

- a) En los casos de separación voluntaria, despido y retiro, se trata de una auténtica prima de antigüedad, por haber perdurado la relación laboral, 15 años o más, no importando, frente a la perseverancia en el servicio, la causa que disuelve la relación laboral, pues la prima de antigüedad será un premio al operario.
- b) En las causas distintas invocadas en el inciso anterior, no se trata de una prima de antigüedad, por no requerirse de un mínimo de antigüedad, sino de una indemnización por la disolución de la relación laboral imputable al patrón.

Al respecto Nestor de Buen opina sobre la Naturaleza Jurídica de la Prima de Antigüedad que es una prestación *sul generis*, legal y condicionada de importe limitado. Y también nos dice que no es una prestación indemnizatoria, como afirman algunos autores, ya que la misma corresponde por igual a aquellos

trabajadores que han sido separados de su trabajo por una causa justificada, por lo que no puede considerarse como indemnización.

Afirma que tampoco es un fondo de ahorros como la menciona la exposición de motivos de la ley pues el mismo supone una disminución de salario, y un derecho del trabajador a recuperarlo, pero como no forma parte del salario por no adquirirse por el trabajo, sino por el solo transcurso del tiempo no puede considerarse ni como fondo de ahorro ni como salario. 49

La antigüedad se encuentra ligada a lo que se denomina "estabilidad en el empleo", y al respecto, en el caso de la vigencia de la relación de trabajo es un factor determinante para lograr mejores condiciones de trabajo, cuando se trata de ascender a un puesto con mejor salario, entre otras prestaciones.

En los casos de la terminación de trabajo, los trabajadores que se ajusten a los supuestos previstos en el artículo 162 de la Legislación Federal del Trabajo, y a manera de compensación, tienen derecho a demandar el pago de la prima de antigüedad, basada en el tiempo de prestación de los servicios.

A mayor abundamiento, "...la antigüedad se protege con prevenciones como el artículo 161 de la Ley, según el cual, a los trabajadores con más de veinte años de servicio solo podrá rescindírseles su relación de trabajo por alguna causal del artículo 47, siempre que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación. De incurrir en alguna de las causales mencionadas, aun cuando la rescisión no proceda, podrá el patrón imponer la corrección disciplinaria a que haya lugar. Si el trabajador reincide, cabe entonces, operar la rescisión. Como normas protectoras de la antigüedad encontramos también las siguientes.

Su interrupción en los casos de licencias concedidas o ante las causales de suspensión de las relaciones de trabajo reguladas por la Ley.

49. Ob. Cit Cfr. DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo (Tomo Primero). Pagina 503.

Su inafectabilidad cuando el trabajador sea convocado para prestar servicios en la Guardia Nacional". 50

La antigüedad en el empleo es un hecho importante por consistir en la totalidad del tiempo de los servicios prestados por un trabajador hacia una empresa o establecimiento de manera continua e interrumpida computada desde fecha en que el operario inició la prestación de sus servicios.

4.2. DERECHO A PERCIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La primera parte del artículo 162 señala de manera precisa y elegante que los trabajadores de planta son los únicos que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad., en este punto haremos una pequeña clasificación de trabajos:

- A. El trabajo de planta.
- B. Trabajo eventual
- C. Trabajo de temporada.

- A. El trabajo de planta.- Para la existencia de este tipo de trabajo se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa esto es que no se trate de un servicio meramente accidental cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o lo que es lo mismo que el servicio no forme parte de las actividades normales de la empresa. La existencia de un trabajo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos.

50. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1984. Páginas 308 a 309.

Por lo que los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, teniendo como características que el trabajador de planta esta sujeto a un contrato por tiempo indeterminado, por lo que son permanentes lo que quiere decir que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización ó la muerte de dicha empresa o establecimiento.

- B. Trabajo eventual.- Los trabajadores eventuales son aquellos a los cuales faltan las características señaladas del trabajador de planta, antes mencionado.

- C. Trabajo de temporada.- El artículo 158 rige para los trabajos continuos y para los de temporada que son aquellos que se efectúan únicamente en meses determinados de cada año como temporadas vacacionales donde la afluencia de turistas es mayor en hoteles y balnearios por citar un ejemplo y requieren de un mayor número de trabajadores para su atención en esos periodos. Los trabajadores de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas ya que ellos constituyen la forma normal, única e irremplazable de trabajar. Conforme a esto podemos decir que los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales. Casi todos los trabajos llamados eventuales pasaron a ser por tiempo y obra determinados. Los de planta pueden ser de planta continuos o los que frecuentemente se les denomina trabajos de planta permanentes y trabajos de planta de temporada, el precepto antes citado rige también para este tipo de trabajo la regla de estabilidad en el trabajo, cubre a los trabajadores de temporada lo que implica que disfrutan del derecho de

presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; así mismo y en el caso que nos ocupa la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se computa la de los trabajadores continuos, el periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos ya que si trabajó dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de sueldo después de seis días de trabajo.

En este orden de ideas podemos concluir que la ley señala el pago de la prima de antigüedad únicamente a los trabajadores de planta, excluyendo a los trabajadores eventuales de los beneficios del pago de dicha prima, nosotras consideramos que a estos trabajadores también debe de extenderse el derecho a recibir el pago de esta prestación laboral entre otras razones, porque muchas veces los trabajadores eventuales realizan las mismas funciones que los trabajadores de planta, por lo que sería justo que también fueran comprendidos entre los trabajadores con derecho a este pago, ya que el mismo por la naturaleza del trabajo no constituye un desfallo de la empresa o establecimiento haciendo el pago de manera proporcional al tiempo laborado, constituyendo un estímulo al trabajador para cuidar su permanencia en la empresa o establecimiento.

4.3. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONFORME AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR.

Como ya lo hemos visto en el capítulo tercero para determinar el monto del salario para el pago de la prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486, de la Ley Federal del Trabajo, diciendo que la cantidad que se tomará como base para el pago no podrá ser inferior al salario mínimo y si excede

del doble el salario que percibe el trabajador, esta cantidad se considerará como salario máximo, otro punto es cuando el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas en donde se tomará como salario máximo el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos, también dice que si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

Existen criterios jurisprudenciales señalando que las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo, para el pago de la prestación de referencia, en caso de salario superior a ese doble no se aplica, pues es la voluntad del patrón aumentar la cantidad de dicha prestación y este convenio es lícito, pues no contraría disposición alguna por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece a favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato.

En la primera parte de este punto vimos que el salario que debe servir de base para cuantificar esta prestación tiene un límite máximo, y un límite mínimo, pues no puede ser menor del importe de un salario mínimo.

En nuestra opinión no debe tomarse como base para el pago de la prima de antigüedad el salario mínimo vigente en cada zona económica de que se trate, es injusto para los trabajadores que tengan sueldos por arriba del doble del salario mínimo por consiguiente en el momento de solicitar el pago de la prima de antigüedad, éste debe de hacerse de acuerdo al salario real del mismo y no imponerle la disminución o tope a que se refiere la ley.

4.4. AUMENTO DE DOCE A QUINCE DÍAS POR AÑO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

De acuerdo a nuestra legislación laboral con relación al artículo 162 fracción primera, la prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicio, lo cual consideramos inequitativo, pues en realidad doce días de salario no son suficientes para reconocer el esfuerzo físico y/o mental, que el trabajador realizó durante todo un año de servicio.

A nuestro criterio deben de aumentarse el número de días en relación al pago, **debe de elevarse de doce a quince días por año**, ya que le sería muy favorable al trabajador, debido a que recibiría tres días más adicionales por cada año de servicio, y este ingreso extra le ayudaría dependiendo la situación en particular de cada uno, ya que el puede hacer uso del capital recibido libremente de acuerdo a sus intereses, y por otro lado no afectaría la economía del patrón, porque en realidad la cantidad no aumentaría mucho, y obviamente el patrón siempre por seguridad tiene que administrarse con tiempo para hacer frente a los gastos naturales e imprevistos que se generan en la negociación. Aunado a esto la Ley prevé la seguridad de la empresa o negociación, para que el pago de esta prestación pueda diferirse de acuerdo a la cantidad de trabajadores que se retiren en un determinado periodo de tiempo dando oportunidad al patrón de administrarse para solventar el pago de esta prestación de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley y no afectar así en la estabilidad económica de la empresa, ya que en la actualidad lo que se pretende es incrementar el empleo y para esto es necesario apoyar a las empresas para que las mismas generen fuentes de empleo.

Como bien es sabido la actual situación económica del país obliga al trabajador a tratar de conservar su empleo el mayor tiempo posible, pero muchas veces por diversas circunstancias no es posible seguir laborando en el mismo centro de trabajo, ya que como vimos en nuestro primer capítulo la relación laboral

se puede disolver por diversas circunstancias, razón por la cual reiteramos que consideramos necesario que se aumente de doce a quince días el pago de la prima de antigüedad por año, debido a que una vez disuelta la relación laboral en muchas ocasiones le es difícil conseguir un nuevo empleo al trabajador ya que los índices de desempleo cada vez se agravan más de acuerdo a las estadísticas del INEGI. Por consiguiente es una buena solución para el trabajador que mientras encuentre trabajo pueda sobrevivir con la cantidad recibida por concepto de prima de antigüedad, ya que de acuerdo a las características del empleo, por lo regular los empleados viven al día económicamente, sin poder ahorrar para situaciones imprevistas de esta naturaleza pues el poder adquisitivo de los salarios mínimos se redujo el 25% de 1980 a el 2003, esto de acuerdo al informe de la OIT. De estas circunstancias nadie esta exento, ya que inclusive existe también un gran problema de desempleo inclusive para los profesionistas, ya que en la medida de que el crecimiento económico es menor el número de ocupaciones "profesionales" se reduce notablemente, por consiguiente esta reducción, da lugar a que los mismos se empleen en áreas no profesionales.

Generalmente el dueño de una negociación primeramente es aquel quien cuente con capital suficiente para la creación de la misma y constituye esta con la finalidad de hacerse acreedor a una remuneración constante y suficiente para vivir decorosamente y obviamente tiene mayores ingresos que el trabajador. Gracias a su esfuerzo pero más que nada gracias al esfuerzo de los trabajadores y como consecuencia para ellos sería digno elevar de doce a quince días el pago de la prima de antigüedad, que en realidad no es una gran diferencia y mucho menos constituye un desfaldo para su negociación, y por el contrario para el trabajador como ya se mencionó anteriormente es un gran aliciente para afrontar la situación de su realidad económica.

Como un ejemplo en el que estableció el pago de quince días por año es el pago del aguinaldo, ya que aquí se aprecia la intención de establecer una cuantía

suficiente de acuerdo al criterio del legislador, por lo anterior, ¿porqué no también aumentar de doce a quince días la prima de antigüedad?

Nuestra propuesta de aumentar 3 días más para el pago de la prima de antigüedad, la hacemos porque consideramos que no afecta la estabilidad económica de las empresas.

4.5. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD PROPORCIONAL AL TIEMPO LABORADO.

En nuestra Ley Federal del Trabajo esta estipulado de acuerdo a nuestro multicitado artículo 162 fracción tercera que:

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

Empezaremos por analizar la primera parte de esta fracción, la cual muy claramente nos indica que "tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos". Esta estipulación nos hace pensar que el legislador al establecer esta fracción no tomo en cuenta los caracteres del derecho del trabajo, en cuanto a que el mismo es un derecho proteccionista de la clase trabajadora, es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Lo anterior lo deducimos, debido a que **consideramos que el trabajador debe tener derecho a percibir la prima de antigüedad cuando decida retirarse voluntariamente, esto proporcionalmente al tiempo laborado, sin importar que tenga o no quince años de servicios**, ya que este término que se estableció es bastante excesivo, y a nuestro criterio es un disfraz que el legislador diseñó con la finalidad de que el trabajador se sintiera motivado por el "reconocimiento a su antigüedad", ya que si realmente hubiese visto la prima de antigüedad como un reconocimiento a la labor realizada por el trabajador, por su mente no hubiese pasado un término tan prolongado, más bien aquí se ve claramente la inclinación para proteger los intereses de la clase patronal, olvidándose de reconocer el esmero y constancia del trabajador.

Ahora bien otro problema que enfrenta nuestra sociedad, aparte del citado desempleo es la limitación de edad para ingresar a una fuente de trabajo, ya que en la actualidad en muchas negociaciones vemos letreros en los que **se solicita personal no mayor de 25 años**. Lo cual es sumamente injusto e inconstitucional, más sin embargo es la realidad que se vive en nuestra sociedad, y tomando en cuenta esta circunstancia, en el supuesto de que una persona entra a laborar en una negociación a los treinta años y si decide retirarse voluntariamente después de diez años, solo tiene derecho a percibir la parte proporcional de ciertas prestaciones, tales como son; vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, las que sumadas constituyen una cantidad mínima e insuficiente para que se considere que con estas prestaciones se esta reconociendo el esfuerzo que realizó el trabajador durante el tiempo que duro la relación laboral y en este caso el trabajador se encuentra frente a dos circunstancias; siendo una de ellas que le va a ser difícil conseguir empleo, ya que a parte de que el mismo es escaso, se enfrentará a las limitantes de edad y aceptan puestos mal pagados en su afán de hallar una ocupación que les permita sobrevivir.

Desde otro punto de vista, justo es que el trabajador perciba por medio de la prima de antigüedad una parte proporcional de la plusvalía que generó el mismo

durante el tiempo que duró la relación laboral ya que normalmente el trabajador empieza a generar plusvalía desde el inicio de la relación laboral, más no después de quince años.

Para los fines de esclarecer este punto, plusvalía de acuerdo a la teoría Marxista, es una consecuencia que se funda en que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de esa labor. En su interpretación la parte, que aun producida también por el trabajador se reserva el patrón, y que el dueño del capital con una fracción muy reducida del valor obtenido, da al trabajador por concepto de salario. En síntesis podríamos definir a la plusvalía como el trabajo no pagado.

En base a lo anterior, si el término de quince años se "suprimiera", y el pago de la prima de antigüedad se realizara en base al tiempo proporcional laborado por el trabajador, sería más justo para el, ya que de esta manera se le daría un reconocimiento a su esfuerzo, sintiéndose motivado o recompensado al mismo tiempo y en cuanto al patrón se debe de concientizar de que sin la contribución de los trabajadores ninguna empresa puede sostenerse, por tal razón es indispensable que reconozca el esfuerzo de los mismos por medio del pago de la **prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado.**

En cuanto al punto de la fracción en cita que nos indica que también se pagará a los que se separen por causa justificada, estamos totalmente de acuerdo, ya que el trabajador como ya vimos debe de laborar bajo las condiciones laborales establecidas dentro de la ley, y cuando no se cumplen las mismas el trabajador tiene la opción de separarse para lo cual debe de tomarse en cuenta el término prescrito siendo este de un mes a partir de la fecha en que este siendo víctima de alguna falta, ya sea contra el o bien contra su familia, y este punto nos lleva a la conclusión de que la prima de antigüedad se puede pagar en cualquier momento después de la separación, ya que obviamente no se prevé que en un determinado tiempo van a surgir este tipo de problemas, sino que son

circunstancias que en muchas ocasiones no se pueden evitar, más sin embargo no nos parece justo que para que se pague la prima de antigüedad antes de cumplir quince años cuando no se da el retiro voluntario sea necesario que se de un acontecimiento desagradable para el trabajador por causa imputable al patrón para que se haga acreedor de la misma.

En cuanto al punto referente que nos indica que también se pagará a los que sean separados del empleo, independientemente de la injustificación o injustificación del despido, no estamos totalmente de acuerdo, ya que no es posible que el legislador prefirió proteger a aquellos trabajadores despedidos justificadamente sobre los que se retiren voluntariamente cuando aun no han cumplido quince años en este punto se observa inequidad e ingratitude, ya que no es posible que se premie al trabajador que tuvo una conducta ilícita, sobre aquel que dio años de su vida a la empresa o negociación en donde laboró.

Y en cuanto a los que son despedidos injustificadamente, con mayor razón deben de percibir la prima de antigüedad, ya que un despido injustificado, a parte de que en realidad nadie lo busca o bien el trabajador no lo prevé, viene a ser un descontrol económico para aquel que contaba ya con el pago de sus próximos salarios, además de que obviamente si se llega a juicio (que es lo más común) la prima de antigüedad debe de ir acompañada de la indemnización constitucional y demás prestaciones estipuladas en nuestra ley.

4.6. PROPUESTA PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A QUE TIENEN DERECHO TODOS LOS TRABAJADORES.

No estamos de acuerdo con el artículo 162 en cuanto a sus fracciones I, II Y III, por las razones ya citadas, por tal razón nuestra propuesta es reformar el citado artículo y sus fracciones quedando de la siguiente manera:

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

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

II.- El monto del pago de la prima de antigüedad se pagará en base al último salario que perciba el trabajador.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, proporcionalmente al tiempo laborado. 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;

De esta manera damos por concluida nuestra tesis esperando haya sido lo bastante clara a los lectores, ya que con la misma tratamos de destacar lo importante que es reconocer el esfuerzo de los trabajadores, desde el primer momento en que ingresan a la fuente de trabajo, y hasta el último día que dure la relación laboral. Por consiguiente si realmente el legislador quiere que el derecho del trabajo se considere como un derecho proteccionista de la clase trabajadora es necesario que se quiten de este artículo los términos ya citados, tales como son;

- a) tienen derecho a esta prestación solo los trabajadores de planta. Excluyendo a los demás trabajadores, tales como el eventual, y de confianza quienes también contribuyen a la formación de la empresa y por consiguiente es injusto que no se les tome en cuenta para esta prestación.
- b) La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio. Debe de quedar quince días por cada año de servicio, ya que esta diferencia de tres días por año para el patrón en realidad no es relevante pero para el trabajador si lo es.

- c) La prima de antigüedad se pagará conforme al salario mínimo vigente de la zona económica donde se labore y cuando el trabajador reciba un salario superior a este se pagará como tope el doble del salario mínimo. En este punto debe de tomarse en cuenta únicamente el salario real que reciba el trabajador al momento de la disolución laboral y en base al mismo se debe pagar la prima de antigüedad.
- d) 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. Este término es demasiado largo e injusto, por tal razón el trabajador debe hacerse acreedor a esta prestación en base al tiempo que haya laborado en la empresa de manera proporcional sin establecer un término mínimo para la adquisición de la misma.

CONCLUSIONES

A lo largo de nuestro trabajo de investigación y al analizar la situación real de los trabajadores hemos visto que existe una gran Injusticia hacia ellos, debido a que de acuerdo a lo estipulado por la Ley, el único tipo de trabajador que tiene derecho a la prima de antigüedad es el trabajador de planta y en caso de retiro voluntario el mismo debe de tener por lo menos quince años de servicio, para tener derecho a la misma, lo cual consideramos sumamente injusto, ya que si realmente el legislador hubiera creado esta figura con la finalidad de estimular y apoyar al trabajador por el tiempo dedicado a la empresa o negociación en que labora habría legislado de manera equitativa, y no solamente para salvaguardar al patrón, por consiguiente hemos llegado a las siguientes conclusiones.

PRIMERA. En cuanto a la primera parte del artículo 162, en el cual se especifica que los únicos trabajadores que tienen derecho a la prima de antigüedad son los trabajadores de planta estamos totalmente en desacuerdo, debido a que como ya hemos expuesto en muchas ocasiones los trabajadores eventuales llegan a tener una antigüedad considerable, y durante la misma realizan las mismas labores que los de planta, por lo cual sí bien es cierto que la prima de antigüedad es una figura jurídica que se creó con la finalidad de dar un reconocimiento o estímulo al trabajador por el tiempo que dedica a su fuente de trabajo, también es cierto que al imponer que únicamente tienen derecho a la misma los trabajadores de planta, con lo mismo no reconoce que también los trabajadores eventuales juegan un papel sumamente importante dentro de las fuentes de trabajo. Por consiguiente para que haya una equidad en la Ley **debe extenderse esta prestación para todo tipo de trabajador y no únicamente para el trabajador de planta.**

SEGUNDA. En cuanto a la fracción primera de nuestro multicitado artículo se especifica que la prima de antigüedad consistirá en el pago de doce días por cada año de servicio, y en cuanto a este punto, **nos parece pertinente que se aumente de doce a quince días el pago de la prima de antigüedad**, ya que tres días más para el trabajador lo ayudarían en su estabilidad económica, y en cuanto al patrón en realidad no le afectaría económicamente, ya que tres días mas no es una gran diferencia para el mismo.

TERCERA. En cuanto al pago de la prima de antigüedad esta estipulado que la misma se pagará en base al salario mínimo general vigente de la zona económica de que se trate, y en caso de que el trabajador gane más del salario mínimo se pagará como máximo el doble de este. En cuanto a este punto es casi imposible que un trabajador en la actualidad gane el mínimo, ya que el mismo es insuficiente y en realidad el trabajador esta ganando por arriba del mismo, por consiguiente **el pago de la prima de antigüedad debe hacerse en base al último salario que percibe al trabajador al momento de su retiro**. Dentro de nuestra legislación laboral se especifica que una causal de rescisión de la relación laboral por parte del trabajador es la disminución del salario que percibe, más sin embargo en caso del pago de la prima de antigüedad se ve esta disminución por lo cual consideramos que es sumamente injusto.

CUARTA. En cuanto a la fracción tercera, se especifica que tienen derecho a la prima de antigüedad los trabajadores que se retiren voluntariamente cuando tengan por lo menos quince años de servicio, más sin embargo también esta estipulado que tienen derecho a la misma los trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de su justificación o injustificación. En esta fracción se observa una inequidad absoluta, ya que no es posible que un trabajador, para el caso de retiro voluntario deba de tener por lo menos quince años de servicio para tener derecho a esta prestación, ya que si el trabajador por

cualquier circunstancia decide retirarse, ya sea por necesidad o por así convenir a sus intereses, después de un periodo prolongado, y si aunado a esto durante su estancia en la negociación siempre mostró una conducta favorable, al final no le es reconocida la antigüedad, ya que al momento de su retiro únicamente recibe ciertas prestaciones, como son, las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo, estos de manera proporcional, y si se analiza en realidad es una cantidad mínima. No es posible que a este trabajador no se le estimule con el pago de la prima de antigüedad más sin embargo si tenga derecho al pago de la misma el trabajador que es retirado de la fuente de trabajo justificadamente, independientemente de su antigüedad. Ahora bien de lo anterior concluimos que **la prima de antigüedad debe pagarse al trabajador de manera proporcional al tiempo laborado.**

BIBLIOGRAFÍA

ALATORRE MENDIENTA Ángeles. Métodos de Investigación Y Manual Académico. Editorial porrúa. México 1981.

ALBAREZ CASTILLO Enrique El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo II. Primera edición. UNAM Facultad de Derecho 1974.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho del Trabajo. Primera edición. Editorial OXFORD. México. 2000.

BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 2001.

CABAZOS FLORES Baltasar. Lecciones De Derecho Laboral. Primera reimpresión. Editorial trillas. México 1996.

DÁVALOS José Derecho del Trabajo I. Décima primera Edición. Editorial Porrúa. México 2001.

DE BUEN Néstor L. Derecho del Trabajo (Tomo Segundo). Octava edición. Editorial Porrúa. México 1999.

DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo (Tomo Primero). Décima edición. Editorial Porrúa. México 1999.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima quinta edición Editorial Porrúa. México 1998.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena edición. Editorial Porrúa. México 1977.

IBARRA FLORES Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Primera edición. Editorial Porrúa. México 2002.

MUÑOS Ramón Roberto. Derecho del Trabajo (tomo II). Primera edición. Editorial Porrúa. México 1983.

OLVERA QUINTERO Jorge. Derecho mexicano del trabajo. Primera edición. Editorial Porrúa. México 2001.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La prima de antigüedad. Editorial PAC, México 1986.

RAMIREZ FONSECA Francisco. Condiciones del derecho en general. Segunda edición. Editorial PAC. México 1985.

RAMIREZ FONSECA Francisco. Despido. Segunda edición. Editorial PAC. México 1985.

RAMIREZ FONSECA Francisco. Suspensión Modificación y terminación de la relación de trabajo. Segunda edición. Editorial PAC. México 1985.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México 1986.

LEGISLACIONES

Ley Federal del Trabajo. (Comentada por Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge). Editorial Porrúa. México 2002.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa México, 2004.

Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa. México 2004.

Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Ediciones Fiscales Isef. México 2004.

Ley del INFONAVIT. Editorial Porrúa. México 2004.

OTRAS FUENTES

Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Editorial Porrúa México 2001.