



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

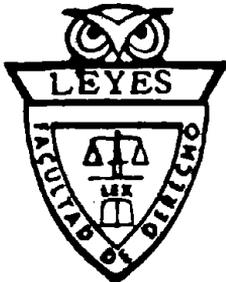
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUILLERMINA ELIZABETH SANTOYO RODRIGUEZ

ASESOR: LIC. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DIAZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F. 2005

m. 343251



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

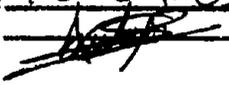
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

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

NOMBRE: Sullemma Elizabeth
Santana Rodríguez

FECHA: 15-04-05

FIRMA: 



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

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

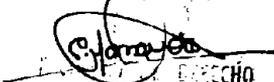
P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **GMNA ELIZABETH SANTOYO RODRIGUEZ**, con número de cuenta 88239329, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLA"**, bajo la dirección del Lic. **ENRIQUE LARIOS DIAZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **Lic. DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 2 de marzo de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 16 de marzo 2005.


LIC. PORFIRIO MÁRQUEZ GUERRERO
Director del Seminario
DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

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

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

*“Dando gracias siempre en todo al Dios y Padre
en el nombre de nuestro Señor Jesucristo.”*

Efesios 5:20

*En primerísimo lugar ¡gracias a ti oh Dios!,
Por la vida que me has dado y por permitirme
Culminar este sueño anhelado*

¡ GRACIAS POR TODO SEÑOR JESÚS !

*“A ti oh Dios de mis padres confieso
Y te alabo, que me diste sabiduría y fortaleza
Y ahora me enseñaste lo que te pedimos”.*

Daniel 2:23

A MI MADRE:

SRA. FERMINA RODRÍGUEZ REYES †

*De quien aprendí a luchar por seguir adelante
Y estoy cierta que algún día le he de ver
Cara a cara.*

A MI PADRE:

SR. DANIEL SANTOYO DE LA VEGA

*Quien con su fé inquebrantable me inculcó
Valores que espero no defraudar jamás.*

A MI ESPOSO,

LIC. RAFAEL SALVADOR RUIZ JUÁREZ,

*A quien amo profundamente, por tu
paciencia, tolerancia, nobleza y bondad.
¡Te amo mucho!*

A MI HIJITA:

LIZBETH RUIZ SANTOYO

*Con todo mi cariño, por los
sueños que tenemos juntas.*

**A MIS HERMANOS:
MARIANO, SANTIAGO Y MARCELA,**

*Por creer en mí siempre...
Por quererme como soy.*

A TODOS LOS BUENOS AMIGOS:

*Por su apoyo y alientos hacia
Mi persona.*

**UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL:
AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ.**

*Por ser tan buen maestro y por su gran
paciencia para conmigo.
¡ Que Dios lo bendiga siempre !*

**OTRO AGRADECIMIENTO
ESPECIAL:
AL LIC. ISMAEL MACIAS BARRON**

*Por tu colaboración invaluable en
este proyecto y por tus porras.*

A MI QUERIDA UNIVERSIDAD:

*Por forjar profesionistas día a día al
Servicio de nuestra Patria y permitir
Cumplir el sueño de los jóvenes que
Ingresan a ella, siendo por ello
Nuestra Máxima Casa de Estudios.*

A LA FACULTAD DE DERECHO

*Como una muestra de mi gratitud
por su orientación y el interés que
me brindó durante mi desarrollo
profesional.*

*“Jehová es mi luz y mi salvación: ¿De quien temeré?
Jehová es la fortaleza de mi vida: ¿De quien he de atemorizarme?”*

Salmo 46:11

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LA NECESIDAD DE ACTUALIZARLA

ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

| | |
|---|----|
| 1. La colonia..... | 7 |
| 2. Época de Independencia..... | 14 |
| 3. La Revolución Mexicana | 28 |
| 4. Nacimiento del Artículo 123° Constitucional..... | 31 |
| 5. Leyes laborales posteriores al Artículo 123° Constitucional..... | 41 |

CAPITULO II NACIMIENTO Y EVOLUCION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

| | |
|--|----|
| 1. Lucha obrera..... | 46 |
| 2. Primeros Contratos Colectivos de trabajo que contienen la figura jurídica de la prima de antigüedad. | 48 |
| 3. La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 64 |
| 4. La prima de antigüedad en la legislación laboral vigente..... | 71 |

CAPITULO III CONCEPTO Y CLASES DE ANTIGÜEDAD

| | |
|---|-----|
| 1. Concepto doctrinario de la prima de antigüedad..... | 88 |
| 2. Concepto legal..... | 97 |
| 3. Concepto jurisprudencial..... | 100 |
| 4. Clasificación de la antigüedad..... | 104 |
| 5. Clasificación de cada uno de los derechos derivados de la antigüedad | 112 |

CAPITULO IV ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

| | |
|---|-----|
| 1. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, su contenido, aplicación e interpretación actual..... | 117 |
| 2. Los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, su contenido, aplicación e interpretación actual..... | 135 |
| 3. Crítica al ordenamiento legal de la prima de antigüedad..... | 142 |
| 4. Problemática en su aplicación e interpretación..... | 152 |
| 5. Propuesta..... | 159 |

CONCLUSIONES 162

BIBLIOGRAFÍA 165

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo en nuestro país tuvo su origen en los apasionados debates que se llevaron a cabo en las sesiones del Congreso Constituyente de 1917, particularmente que protagonizaron Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Alfonso Cravioto y otros, quienes pugnaron por garantizar los derechos mínimos de los trabajadores, tales como la jornada, el salario, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, etc.

En la Quincuagésima Séptima sesión ordinaria del 23 de enero de 1917 se aprobó el texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que contiene los principios de carácter proteccionista, tutelar, reivindicatorio e irrenunciable para la clase trabajadora en su conjunto.

El Derecho del Trabajo, al formar parte del Derecho Social, tiene como objetivo fundamental proporcionar a la clase trabajadora los mínimos derechos y sus máximas obligaciones como son el salario y la jornada, así como compensar las desigualdades que existen entre capital y trabajo,

La característica reivindicatoria del Derecho del Trabajo la podemos ubicar en las normas que contemplan el derecho de los trabajadores a recibir ingresos o beneficios adicionales totalmente distintos al salario por el desarrollo de la relación laboral, como son el reparto de utilidades, los derechos preferentes contra otros trabajadores, el derecho al escalafón y el pago de la prima de antigüedad. Estos derechos plasmados en nuestra Carta Magna, son el resultado de la lucha de la clase obrera y la participación organizada en la vida de nuestro país, que surgen con la finalidad de buscar

una equitativa distribución de la riqueza y evitar la concentración excesiva del ingreso en manos de los capitalistas.

Es así que se debe a esta importante participación del movimiento obrero la inserción de la figura de la prima de antigüedad, un derecho ahora consagrado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, mediante el cual se pretende (al igual que la Participación de Utilidades), materializar o cristalizar precisamente el carácter reivindicatorio del Derecho del Trabajo mexicano, al restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado y que aquélla es un derecho de tracto sucesivo, lo que significa que por cada jornada que ha laborado el trabajador se va actualizando su antigüedad y acumulando ésta.

La antigüedad la genera el trabajador a partir del momento en que se inicia la relación de trabajo, y conforme va transcurriendo el tiempo ese derecho se va actualizando, se va acumulando, por lo tanto es un derecho de tracto sucesivo. De tal forma que cuando recibe el trabajador la prima de antigüedad, ésta debe ser compensatoria del tiempo de servicios que el trabajador prestó al patrón, sin que haya de por medio una limitante de tiempo laborado para poder tener derecho a la misma.

La prima de antigüedad como una parte del carácter reivindicatorio del Derecho del Trabajo, debe necesariamente ser acorde con las realidades del país y no como sucede en la actualidad en que por una errónea interpretación del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, para el pago de esta prestación a los trabajadores se utiliza como cantidad máxima el doble del salario mínimo, independientemente de si el trabajador devenga un salario mas alto que éste; Hoy día, los empresarios apoyados por las

jurisprudencias que de forma por demás absurda ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplican este criterio para la cuantificación de la prima, cantidad que actualmente consideramos no satisface el objetivo fundamental que dio origen al otorgamiento de la prima de antigüedad en nuestra legislación.

La experiencia que hemos tenido con trabajadores nos indica esto, por ejemplo: el Sr. José Reynoso, actualmente cuenta con 57 años de edad, ha laborado durante los últimos 27 años de su vida para una Institución Bancaria, de la que le acaban de notificar que existe la posibilidad de un retiro voluntario no debido a un recorte de personal que se está realizando en dicha Institución, y a pesar de que el Sr. Reynoso hasta el último día laborado, percibía un salario diario de \$220.00, se le cuantificó para el pago de la Prima de antigüedad, la cantidad diaria de \$ 93.60, que corresponde al doble del Salario Mínimo Vigente para el Distrito Federal, apoyados en lo que señala el artículo 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo. Imaginemos el sentir de este trabajador cuando después de haber dejado 27 años de su vida dentro de esta Institución, recibe una cantidad por demás mínima como retribución al servicio prestado durante este tiempo, por concepto de prima legal de antigüedad.

Lo anterior independientemente de que no obstante le otorguen la posibilidad al Sr. Reynoso de retirarse de su empleo, pensamos que para él será mas atractivo continuar laborando que aceptar el retiro voluntario bajo estas condiciones, puesto que debido a su edad le será casi imposible conseguir un nuevo empleo en las mismas condiciones. Por otra parte, la exigibilidad en el pago de la prima de antigüedad, no puede estar sujeta a un término, corto o largo, pues basta que exista una relación de trabajo y que se

ésta subsista, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo, y no esperar 15 años para poder tener derecho a ella.

En tal virtud, y con la finalidad de poder contribuir en alguna forma mediante el presente trabajo de investigación, para lograr la justicia social a que se refiere nuestra Carta Magna, propondremos algunas modificaciones a nuestra legislación en lo relativo al pago de la prima de antigüedad.

En el capítulo primero abordaremos el origen del Derecho del Trabajo en México, y cómo ha ido evolucionando hasta llegar a rango Constitucional, posteriormente en el segundo capítulo encontramos una recopilación del no muy antiguo derecho del que nos ocupamos, que es la prima de antigüedad.

En el tercer capítulo estudiaremos los diferentes conceptos esgrimidos de lo que es la antigüedad y la prima de antigüedad, así mismo veremos las diferencias entre los tipos de antigüedad y los derechos que se derivan del derecho de antigüedad.

Quedando claros los anteriores conceptos, en el capítulo cuarto ahondaremos en la práctica de la aplicación de la prima de antigüedad, cómo se interpreta la legislación en la actualidad, la manera de computarse este derecho y sobre todo un análisis a manera de crítica acerca de este tema, para posteriormente en el capítulo quinto elaborar una propuesta acerca de lo que nosotros consideramos que se debe legislar para lograr el carácter reivindicatorio de este Derecho.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Sabemos que desde tiempos inmemorables que el ser humano en su condición de tal, a pesar de ser considerado como individuo, jamás ha vivido de una forma aislada, sino al contrario, siempre ha formado parte de una comunidad, de una sociedad o de grupo social por así decirlo; es de esta manera, que el humano logra desarrollarse, tomando hábitos y costumbres, aprendiendo de su misma sociedad, hasta ser capaz de imponerse determinados propósitos o metas, las cuales, cumple o lleva a cabo casi siempre. Ese "casi siempre" implica que a veces no podrá llevar a cabo sus metas o propósitos, y es aquí donde entra, de alguna manera, el conflicto del individuo, mismo que a veces traspasa los límites internos para convertirse en un conflicto de carácter social, conflicto que necesariamente tendrá que ser resuelto, no por nosotros mismos ni por nuestra propia mano, sino mediante la aplicación de la normatividad jurídica que ha implantado ese grupo de individuos, obviamente a través de una autoridad que aplica la voluntad de los particulares. De lo anterior resulta que el Derecho conserva la misión de señalar a cada persona lo que le pertenece, que es lo que puede y lo que no puede realizar.

La finalidad de esta aplicación de la ley, es la de conseguir una mayor armonía dentro de la convivencia humana, otorgando así a la sociedad, la posibilidad de obtener una mayor paz, seguridad y estabilidad social, sustentadas en la equidad y la justicia. Eminentemente, de esto se

deriva la idea acerca de que el hombre, durante toda su vida depende de la normatividad que es delimitada por el Derecho, entendiendo la frase su vida como desde que es engendrado y hasta que muere, aunque encontramos que el Derecho en nuestro País, así mismo regula sus derechos después de su muerte.

Es así como nace el Derecho, con la función de lograr una interrelación entre los sujetos que forman parte de una sociedad. Sabemos que desde este nacimiento tan importante, ha surgido una división del Derecho a la que en tiempos clásicos el gran jurista y filósofo Ulpiano, tuvo a bien denominar clasificación del Derecho y por su parte el maestro contemporáneo Néstor de Buen le llama "Determinar la naturaleza jurídica del Derecho".¹

Ulpiano es el que nos da la clásica distinción entre Derecho público y Derecho Privado, diciéndonos que el primero tiene por objeto gobernar a Roma y el segundo por su parte pertenecería al Derecho de cada ciudadano romano o persona en particular.²

No obstante la anterior clasificación, muy recientemente, sucedió un acontecimiento que cambió totalmente lo que alguna vez conocimos como la clásica distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, este acontecimiento se da a raíz del nacimiento del Artículo 123° de nuestra Constitución Mexicana en el año de 1917 (acontecimiento que con posterioridad analizaremos en este mismo capítulo). Encontramos que surge, al lado de estas dos grandes clasificaciones del Derecho,

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1994, p. 93.

² Cfr. Idem.

una nueva clasificación: el Derecho Social, nueva rama del Derecho que tiene por principal objetivo o finalidad el mejoramiento y protección de las clases que se encuentran en desventaja frente a otros grupos privilegiados dentro de una sociedad determinada.

A este respecto, podemos señalar que existen varios autores que nos describen lo que es el Derecho Social, entre los que se encuentra en primer lugar Rosalío Bailón Valdovinos, quien señala que el Derecho Social es:

"Aquel que protege a los económicamente débiles y a los que viven de su trabajo, sin embargo esta idea de Derecho social nos parece algo restringida por considerar que éste va mas allá de la simple tutela, reivindicación y protección de los económicamente débiles, ya que extiende su sombra protectora a todos los componentes de la sociedad".³

Esto es lógico, puesto que podemos pensar que si la mayoría de las personas al realizar su trabajo, contribuyen al beneficio de la sociedad, es completamente justo que les sea otorgado bienestar y seguridad, lo cual se procurará a través de las normas que se han establecido como parte del Derecho Social.

El maestro mexicano José Campillo Sainz, realiza una tesis, en la que nos señala que:

³ Temas de Ciencias Sociales I. *Antología*, Esfinge, México, 1982, p. 72.

"Los Derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el bienestar que le permite conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre".⁴

Ahora bien, desde el nacimiento de este Derecho Social, ha habido un completo acuerdo por parte de todos y cada uno de los estudiosos del Derecho, con respecto a que la legislación laboral ineludiblemente forma parte del Derecho Social, al que hemos identificado dentro de la clasificación general del Derecho como la rama más reciente que se ha dividido del Derecho Público y del Derecho Privado. Y tratan de explicar esta aseveración acordando que la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, es el buscar un equilibrio entre los diversos factores de la producción, esto es trabajadores y patrones. Pretendiendo que la clase más débil, los trabajadores, gocen de un bienestar que les permita vivir de acuerdo con su condición humana, esto es que de alguna manera dejen de ser explotados.

Es así como resulta que el Derecho del Trabajo tiene la característica de ser eminentemente social, teniendo forzosamente que adecuarse a las necesidades actuales que vive cada sociedad, a lo cual podemos asegurar porque es así, que desde su nacimiento en 1917, ha venido sufriendo muchas y muy diversas transformaciones de acuerdo al momento y situación que va viviendo la clase trabajadora.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 24.

Antes de comenzar a incursionar en el origen del Derecho del Trabajo en México, es necesario apuntar que éste mismo desde su nacimiento ha adquirido ciertas características que lo hacen diferente de otras ramas jurídicas, tales como:

- a) El Derecho del Trabajo es Proteccionista de la Clase Trabajadora, puesto que su finalidad principal es la de proteger a la clase trabajadora que es la más débil en la relación de trabajo, tal y como lo vemos en el artículo 3° de nuestra Ley Federal del Trabajo.
- b) El Derecho del Trabajo esta en constante Expansión, lo que quiere decir que todo el tiempo se encuentra en crecimiento, debe ir cambiando conforme la sociedad va transformándose, tal es el ejemplo de los trabajos especiales ahora contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo.
- c) El Derecho del Trabajo contiene un mínimo de derechos o garantías sociales para los trabajadores y un máximo de obligaciones para los patrones, con la única finalidad de lograr un equilibrio entre estas partes tan desiguales de la relación laboral.
- d) El Derecho del Trabajo es Irrenunciable, pues los derechos de los trabajadores que se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo, no son susceptibles de renuncia, tal y como lo dispone el artículo 5° de nuestra Ley.
- e) Tal vez el que tiene mayor importancia para nuestro tema es la característica acerca de que el Derecho del Trabajo es

Reivindicador de la Clase trabajadora, lo que quiere decir que busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos.⁵

Podemos afirmar entonces que el Derecho del Trabajo posee características de carácter fundamental que son las de ser Proteccionista y tutelar de la Clase Trabajadora; así mismo es un derecho que posee normas de carácter irrenunciable para el trabajador y el ser reivindicador. Así mismo existen características teóricas como son que el Derecho del Trabajo es un derecho dinámico, cambiante, de expansión y eminentemente social.

El carácter reivindicatorio que es al que nos referiremos en este trabajo de investigación, se refiere a devolver las cosas al estado en que se encontraban con anterioridad, al buscar en el Diccionario el significado de reivindicación encontramos que nos señala:

“REIVINDICAR. Reclamar una cosa que pertenece a uno pero que está en manos de otro”⁶

Al trasladarlo a la materia laboral, el patrón recibe del trabajador su fuerza de trabajo que con el correr de los años se transforma en un desgaste físico y mental en su persona. Este trabajador, mediante el Derecho del Trabajo, posee derechos que le permiten reclamar la reivindicación de su fuerza de trabajo y como no es posible recuperar la fuerza física dejada al laborar, se prevén instituciones que tienen

⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*. T. I, quinta edición, Porrúa, México, 1994, p.p. 15-20.

⁶ GARCIA-PELAYO, Ramón y otro. *Pequeño Larousse Ilustrado*, Larousse, México, 1995, p. 885.

como fin principal el cumplir con esta característica de reivindicación, derechos tales como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y la prima de antigüedad que hoy estudiaremos.

Apuntado lo anterior, pasemos a desarrollar nuestros antecedentes del Derecho del Trabajo.

1. LA COLONIA.

La Época Colonial como sabemos, abarca del 13 de agosto de 1521, fecha en que se da la caída del Imperio de la gran Tenochtitlan, al 27 de septiembre de 1821 en que se consuma nuestra Independencia, cuando nuestro país deja de ser Anáhuac para convertirse en Nueva España, lo cual da lugar a que se fusionen la sangre y cultura indígena con la española.

Este período de gestación de nuestra historia que comienza a raíz de la llegada de los españoles al Continente Americano, muchas de las culturas sencillamente desaparecieron y a las que subsistieron les fueron transfiguradas en su totalidad sus instituciones, cultura, costumbres, lengua, religión, etcétera. En aquellos tiempos la forma de organización de los artesanos en el continente europeo era a través de los gremios, corporaciones o guildas.

La destrucción inmediata de la antigua organización política del pueblo azteca, el asesinato y persecución de los caciques tradicionales, hizo que se extendiera entre los vencidos una gran desconfianza, porque

sus antiguas relaciones de reciprocidad y redistribución económica estuvieron de pronto controladas por los españoles, ya que estos constituían el poder central.

La implantación de la encomienda, institución que obligó a los indios a dar tributos en especie y servicios personales a los conquistadores, desmanteló el antiguo sistema de extracción de la energía humana del pueblo azteca.

En la Nueva España los gremios o corporaciones se organizaban casi de la misma forma que estaban organizados en Europa, se integraban en tres categorías: maestros oficiales y compañeros. Sus actividades obedecían principalmente al interés económico y comercial de la corona española, la cual gobernaba a través del virrey, el cual reunía las funciones de un gobernador, capitán, general, juez supremo, superintendente de la Real Hacienda y vicepatrono de la iglesia novo hispana. Señalando además que estos llamados gremios únicamente fueron:

“... un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres”⁷,

Y cesaron dentro de la misma época colonial sin ningún antecedente histórico que influyera en la materia del trabajo.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1988, p. 39.

Se distinguen dos tipos de regímenes, según se tratara de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo, aparecen de la misma forma que lo hicieron en Europa las corporaciones de artesanos y otras ramas de la producción.

Estos gremios o corporaciones de oficios estuvieron administradas por las Ordenanzas de gremios, las cuales se organizaron a partir de 1560, las hubo de plateros, zapateros, comerciantes, mineros, pintores y otros, así como de los maestros de escuela que no pertenecían a congregaciones religiosas. De las cuales podemos comentar que dicha reglamentación restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península (españoles por supuesto).

También existían las cofradías, las cuales eran de carácter eminentemente religioso, y se basaban en la prestación de ayuda mutua de orden moral y humanitario.

El reparto individual entre los españoles del tributo y la fuerza del trabajo indígena cortó de tajo el sistema de producción, pues significó la destrucción de la administración política central que organizaba la tierra, el trabajo y la redistribución de bienes.

El tributo como forma principal de extraer el excedente de los pueblos se modificó, cambio su monto y periodicidad y uno de los factores más destructivos de la organización tradicional indígena fue la arbitrariedad de cobrar el tributo que impusieron los encomenderos, porque éste podría consistir en cualquier tipo de servicio personal o cualquier especie sin importar las posibilidades y producciones de los pueblos.

Independientemente de este aspecto negativo, también es cierto que los encomenderos introdujeron nuevos cultivos pero desde luego sirviéndose de los esclavos indios como trabajadores permanentes en las nuevas actividades que iniciaron, sin embargo estas características para hacer productivas las empresas españolas se vieron posteriormente modificados por prohibirse la esclavitud, permaneciendo, la mayoría de las veces, los esclavos indios como asalariados acasillados en las propiedades de sus antiguos amos. Y, se puede decir, que la esclavitud, como institución, afectaría únicamente a los negros.

Así pues, la primera sociedad colonial se sustentó en la explotación asegurada por la esclavitud y la encomienda, de una mano indígena entonces abundante.

El régimen colonial reglamentó a partir del año de 1600 la industria familiar y el obraje.

Hacia el siglo XVII la mano de obra para trabajar era reclutada basándose en redadas de vagos; De delincuentes condenados a la prestación de trabajos forzosos; de trabajadores libres contratados (la mayoría indios) a quienes se les retenía en los trabajos por medio del procedimiento de endeudarlos con el sistema de tiendas de raya y adelantos de dinero; y a éstos se sumaron los esclavos negros, aunque en número reducido y era común que en los obrajes se emplearan en esta época esclavos negros, mulatos y asiáticos. En tiempos posteriores a este surgieron nuevos métodos para reclutar a

los trabajadores y el mecanismo mas comunmente utilizado fue el de despojar a los indios de su tierra y agua que se les habían concedido asentarlos en pueblos.⁸

Sin embargo, consideramos que lo más importante de ésta época para el derecho mexicano, lo es sin duda la legislación de protección para los indios, denominada “**Leyes de Indias**”, las cuales fueron creadas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación en la sociedad colonial.

Sobre el particular tenemos un comentario esbozado por Euquerio Guerrero al señalarnos que:

“Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como “Leyes de indias”, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es mas bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.”⁹

Este conjunto de normas expedidas por la Corona Española durante la época de la colonia, cuya aplicación debería únicamente enfocarse a

⁸ Cfr. FLORESCANO, Enrique y otros. *De la Colonia al Imperio*, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. y Siglo XXI, México, 1980, p.p. 20-22.

⁹ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1990, p. 23.

los nativos de la Nueva España y contenía una serie de disposiciones mismas que adaptadas a las condiciones de nuestro entorno social actual, se encuentran contempladas en los ordenamientos jurídicos actuales, de lo que se desprende el adelanto e importancia para nuestro trabajo el estudio de éstas, las cuales señala Genaro V. Vázquez, en los siguientes términos:

- a. La intención de disminuir la duración de la jornada de trabajo, incluso se estipuló la jornada de ocho horas diarias.
- b. La obligación de otorgar al trabajador un día de descanso a la semana, lo anterior en virtud de que la religión católica así lo manda y precisamente para apoyar a los misioneros en su tarea de evangelización.
- c. En consecuencia de lo anterior, el pago del día descansado semanalmente, es decir el séptimo día.
- d. Algunas medidas tendientes a la protección del salario ya que éste debería hacerse en los términos convenidos como en el lugar señalado por los períodos indicados y en la forma establecida, por lo tanto el salario debía pagarse íntegro en efectivo y oportunamente.
- e. De igual manera se contempló cuestiones de seguridad social ya que se señaló como edad mínima para trabajar los 14 años, la protección a la mujer embarazada, la protección contra labores insalubres y peligrosas, así como la obligación de proporcionar casas higiénicas,

atención médica, obligatoria y descanso pagado por enfermedad a los trabajadores.¹⁰

A pesar del gran contenido de estas citadas Leyes de Indias, las mismas jamás fueron aplicadas ya que la realidad social era otra muy distinta tal y como nos lo señala el Barón de Humboldt, como:

“Hombres que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal unos y otros están medios desnudos, cubiertos de andrajos, flacos, desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir a casa: Los que son dos sólo los domingos pueden ir a ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si comete la menor falta contra el orden establecido de la manufactura ”¹¹

De lo que se desprende la enorme contradicción de lo narrado por el autor, como la realidad social y el contenido de las Leyes de Indias como un sueño inalcanzable.

Podemos concluir que las “Leyes de Indias”, contenían un mínimo de derechos para los trabajadores indígenas pero de ninguna manera concedía a dicha clase social, procedimientos para hacer valer el constante cambio de las condiciones económicas y que definitivamente afectaban a los naturales de la época, es decir, existía un conflicto

¹⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 288.

¹¹ *Idem.*

entre los trabajadores indígenas y los patrones peninsulares o criollos pero no estaba previsto en la legislación señalada algún medio para exigir mejoras en las condiciones bajo las cuales se desempeñaban y en lo referente a la prima de antigüedad, es de destacarse que no existió ninguna institución con la que podamos afirmar que se le dio algún origen. Por otra parte, es cierto que estas leyes contemplaban sanciones para los que violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones pero de ninguna forma regulaban la posibilidad que implicaba que el indio pudiera solicitar mejoras en sus condiciones de trabajo y por consiguiente a las suyas personales.

2. EPOCA DE INDEPENDENCIA.

Durante el período del México independiente, que va desde el año de 1810 con el inicio del Movimiento de independencia iniciado por Miguel Hidalgo y Costilla, precisamente en el Pueblo de Dolores, en el Estado de Guanajuato hasta el año de 1856, con el Estatuto Orgánico Provisional de Comonfort, período en el cual debido a la mala distribución de la riqueza hizo que aparecieran brotes de descontento a pesar de que el movimiento de independencia se traducían en una transformación social, con la abolición de la esclavitud, sin embargo las condiciones de trabajo tanto en el campo como en las ciudades fueron semejantes a la época colonial.

La historiadora Concepción Barrón de Moran, al hablar de este momento histórico, dice lo siguiente:

“En Valladolid, el 19 de octubre de 1810, Hidalgo lanza el decreto de abolición de la esclavitud en la provincia, disposición que hace extensiva a todo el país, el 29 de noviembre del mismo año, en Guadalajara; en ese mismo lugar, el 5 de diciembre del propio se publica el primer decreto de carácter Agrario”.¹²

Como era natural, hubiera resultado inadecuada la imposición de nuevas leyes a partir de la Declaración de Independencia, por lo que se “continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus Normas Complementarias”.¹³ Sostenidos por el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano en sus primeros artículos señaló:

“Artículo 1º.- Desde la fecha en que se publique el presente Reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del imperio.

Artículo 2º.- Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente Reglamento y con las leyes, órdenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”.¹⁴

La legislación española fue poco a poco sustituida por las expedidas por el nuevo gobierno mexicano, sin embargo jamás se expidió en este período Derecho al Trabajo como tal, en consecuencia mencionaremos

¹² BARRON DE MORAN, Concepción. *Historia de México*, décimo novena edición, Porrúa, México, 1973, p 239.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 40.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 290.

la reglamentación más importante que de alguna manera influyeron y regularon las relaciones de trabajo en ese momento de las cuales consideramos las siguientes:

El Bando de Hidalgo de 1810 que abolía la esclavitud y por lo tanto sólo existirían a partir de ese momento teóricamente trabajadores libres, es decir, las relaciones de trabajo nacerían por mutuo consentimiento.

Los Elementos Constitucionales expedidos por Ignacio López Rayón en los cuales apoyaba la abolición de la esclavitud y eliminaba el sistema gremial de la época, ya que no existirían más los exámenes de artesano para desarrollar este oficio, lo que podríamos traducir en cierta manera la libertad de trabajo.

Su acción modificó las prácticas de la organización colonial, el capital comercial fue el gran organizador de las actividades productivas, por lo que la presencia de este capital definió estructuras fundamentales bajo las cuales había de desarrollarse la formación de la clase trabajadora.

A principios del siglo XIX hay un abismo entre quienes algo poseen y el resto de la población, tan es así que el Barón Alejandro Humboldt describe a la sociedad novo-hispana en vísperas de la Independencia dividida de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza.

La concentración de la propiedad y la desigualdad social es principal característica de la sociedad mexicana de principios del siglo XIX. Los

artesanos, pequeños comerciantes y empleados bajos se confundían con la masa proletaria.

Por su parte la población femenina muestra con claridad el tipo de trabajo que ofrecía, el servicio doméstico para sostener las grandes casas y para mantener la vida de los conventos.

En esta época la situación real de la población trabajadora en los centros urbanos consistía en que no más de un treinta por ciento de la población en edad de trabajar tenía acceso a una ocupación más o menos estable, es decir más del cincuenta por ciento de la población en edad de trabajar carecía de empleo fijo, por lo que la sociedad mexicana se separaba en dos grupos sociales opuestos; los decentes y los léperos. Los primeros tenían empleo, eran útiles a la sociedad, laboriosos productivos. En tanto los segundos, eran considerados hombres sin oficio ni beneficio y eran groseros e insolentes.

Dentro de la población de léperos había grupos importantes de trabajadores que componía una masa que, provista únicamente de su fuerza de trabajo, se alquilaba a destajo y en su situación de desocupación continua representaba un peligro político latente.

➤ En el Congreso de Chilpancingo realizado el 14 de septiembre de 1813, Morelos en su documento: Sentimientos de la Nación personaje que dio el esclarecimiento del carácter social que debía contener el movimiento de independencia, ya que debido a sus raíces humildes conocía la realidad del pueblo por lo que incluyó lo que marcaría la diferencia entre los motivos de origen y de continuidad del

Movimiento de Independencia, en sus puntos nueve, diez y doce, se refiere en especial al derecho del trabajo manifestando lo siguiente:

“9°.- Que los empleos los obtengan sólo los americanos.

10°.- Que no se admitan extranjeros, sino solo artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha.

12°.- Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapíña y el hurto.”¹⁵

➤ Luego en el Plan de Independencia o de Iguala, por el cual Agustín de Iturbide, proclamó la independencia de México, se establece en el punto 12°, lo siguiente:

“Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.

En dicha disposición donde habla del imperio mexicano, podemos observar directamente la libertad de trabajo en nuestro país.¹⁶

Después de la Independencia, había condiciones de gran desocupación, el acceso al trabajo se convierte en un privilegio al que

¹⁵ TENA RAMIREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México, 1808-1989*, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1989, p. 30.

¹⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*, quinta edición, Porrúa, México, 1983, p. 669.

sólo puede accederse de acuerdo con la vinculación que se tuviera con el jefe político, no obstante era evidente el proyecto de incorporar a México a las formas de producción industrial y para eso se establece la Dirección General de Industria y el Banco de Avío, que Don Lucas Alamán fundó en 1830 y es el instrumento que permite la instalación de las primeras máquinas para el hilado y tejido del algodón.

“En 1853, se asienta el nacimiento de las primeras sociedades mutualistas, las de socorro mutuo, las fraternidades y Hermandades. Todas estas sociedades fueron un esfuerzo perdido y un retraso en las aspiraciones de los que sufren”¹⁷

Los obreros trabajaban en las grandes fábricas instaladas un promedio de 13 horas diarias, pero a pesar de la organización desarticulada de los trabajadores, estos estuvieron presentes en el proyecto liberal y en las luchas para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Por último encontramos el Estatuto Provisional Orgánico de 1856, el cual “decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de los padres tutores o autoridad política para los trabajos de menores de catorce años”¹⁸, lo que en cierta medida representó una protección para los menores.

De manera paralela a los documentos que citamos en este apartado, el país vivió uno de sus peores momentos de movimientos armados

¹⁷ ARAIZA, Luis. *Historia del Movimiento Obrero*, T. II, segunda edición, Casa del Obrero Mundial, México, 1975, p. 15.

¹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1987, p. 80.

debido a la gran efervescencia política, dando desgraciadamente las declaraciones de derechos como meros enunciados políticos.

La Constitución de 1824 recibió una fuerte influencia del pensamiento político de la Revolución Francesa, incluso tocó los principios más sagrados ante la ley, la libertad, la igualdad y la soberanía, pero omitió regular el problema social por el liberalismo de la época, el cual irremediamente se contrapuso tanto con mejores condiciones de trabajo como a la agrupación o asociación profesional.

Este ordenamiento ni siquiera resolvió el problema del aumento de la jornada de trabajo y el bajo salario percibido por los trabajadores, el cual se vio aun más disminuido por la obligación de adquirir aún los artículos de primera necesidad en la tienda de raya del patrón, quien obviamente aumentaba el precio de éstos para realizar un negocio redondo.

Por lo que toca a la Constitución de 1836, tiene el mismo corte individualista y liberal que la anterior y de igual manera dejó intacto el problema social de la época.

Todo lo anterior fue la preparación ideológica que precedió al Congreso Constituyente de 1856-1857, puesto que es importante señalar que la situación de los trabajadores era muy precaria, ya que sólo percibían de dos a tres reales de salario por dieciocho horas laboradas, y la mujer y los menores se encontraban en peor situación, ya que se les daba un real semanario. Para 1854 había llegado el momento en que la gran mayoría de los mexicanos se encontraban fastidiados por todas

las humillaciones recibidas por su gobierno, que un grupo de militares se rebeló, entre los cuales se encontraba Ignacio Comonfort, el cual, suscribió el Plan de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Antonio López de Santa Anna del poder, igualmente, sirvió para restablecer a México desde el punto de vista jurídico y político, pero esto no hubiera sido posible sin el triunfo del partido liberal-republicano, que logró derrotar al imperio de Maximiliano.

Siendo Presidente reunió al Congreso Constituyente en 1856, con el objeto de formular un proyecto de Constitución y, fue promulgada al año siguiente (1857), la cual adoptó de la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica de 1787, la forma de Gobierno Republicano, Representativo, Democrático y Federal y de la Constitución Francesa de 1793 adopta los Derechos del Hombre y Garantías individuales.

La importancia de esta Constitución radica en las discusiones al proyecto, y al momento de ser promulgada no contuvo ningún derecho social, resultando relevantes dos discursos, el primero de Ignacio Ramírez, quien exigió una –constitución que se fundara en el privilegio de los menesterosos de los ignorantes, de los débiles y que emancipara a los jornaleros de los capitalistas e incluso manifestó:

“En vano proclamarse la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre su frente”.¹⁹

¹⁹ ZARCO, Francisco. *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente 1856-1857*, Fondo de Cultura Económica, México, 1957, p. 114.

Otra valiosa intervención de Ignacio Ramírez llamado Nigromante, fue en la que subrayó lo siguiente:

"El más grave de los cargos que hago a la comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la infame piedra en magníficos palacios. Las invenciones de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millares de jornaleros, donde quiera que exista un valor allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".²⁰

Ignacio Ramírez exalta la importancia del trabajador e intentó convencer a la Comisión dictaminadora del olvido de los problemas sociales que conllevan la miseria y el dolor de los trabajadores y del derecho de recibir un salario justo, además de participar en los propios beneficios de la producción incluso señaló:

"El verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce en convertir el capital al trabajo".²¹

Consideramos pues, que lo anterior constituye el verdadero antecedente de lo que actualmente conocemos como el derecho a

²⁰ Ídem.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 294.

reparto de utilidades que independientemente del salario el trabajador tendría derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el patrón.

El segundo de los discursos que más influyó en los miembros de la Comisión Dictaminadora fue el de Ignacio Vallarta, el cual fue completamente opuesto a las de Ignacio Ramírez, ya que consideramos que hizo prevalecer la doctrina liberal, basta leer una parte de su discurso para constatar lo afirmado:

“La ley no puede ingerirse en la producción, que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de todo trabajo, hasta las de protección; que el solo interés individual, en fin es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque solo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios deduzco esta consecuencia: NUESTRA CONSTITUCIÓN DEBE LIMITARSE A PROCLAMAR LA LIBERTAD DE TRABAJO, no descender a pormenores ineficaces”,²²

De lo anterior podemos desprender en primer término, que en forma tácita el autor reconoce la explotación que sufrían los trabajadores y la urgencia por evitarla e inexplicablemente concluye que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

²² ZARCO, Francisco. Op. Cit., p. 119.

Al concluir sus trabajos el Congreso Constituyente se promulgó una Constitución que fue considerada como un voto en contra del Derecho del Trabajo.

Después del análisis que realizamos a las ideas de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta se concluye que venció la del segundo autor sobre la del primero y la consecuencia inmediata fue la determinación del Constituyente de consignar en la Carta Magna únicamente en términos generales de libertad de industria y trabajo, las disposiciones sobre esta materia quedaron reglamentadas en el Código Civil de 1870 que trató sobre el servicio doméstico, servicio por jornal y obra determinada por precio alzado, introduciendo la innovación el sentido que equiparó el concepto de trabajo al de mandato, prescindiendo de la clasificación del servicio personal dentro del arrendamiento, situación que no mejoró en nada las condiciones de trabajo.

Por lo expuesto nos encontramos en posibilidad de afirmar que la Constitución de 1857 no respondió a las esperanzas del proletariado nacional, quien había depositado su atención en que la nueva Constitución estableciera las normas que les permitiera elevarse de las pésimas condiciones en que se encontraban, tanto económicas como sociales.

Incluso la Constitución contiene los principios de liberalismo consagrado a rango constitucional el principio de igualdad ante la ley, la libertad de trabajo y la libertad privada, que vino a consolidar la situación privilegiada de los terratenientes capitalistas.

Lo más relevante a nuestro juicio es el artículo 5° de la Constitución, el cual estableció:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”²³

Por lo que hace a las relaciones individuales de trabajo el Código Civil de 1870 contiene dos capítulos respecto al servicio doméstico y al servicio por jornada y totalmente proteccionista al patrón “dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna”, además de la Exposición de Motivos del mencionado Código se estableció:

“Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización, lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos”²⁴

Tal situación a todas luces inclinada al patrón, ya que cualquier día con fundamento en el Código Civil de 1870, el patrón podía despedir al

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 296.

²⁴ Idem.

trabajador sin responsabilidad alguna excepto los salarios devengados y el “derecho” que contaba el trabajador era el de despedirse sin responsabilidad alguna, situación que insistimos fue favorable en un cien por ciento para el patrón. Por todo esto afirmaremos que esta Constitución, cumplió con propósitos totalmente diferentes a los ideales de la clase trabajadora mexicana.

En el año de 1904 se expidió una Ley en el Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, en la que se establecía la obligación de prestar atención médica y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo. Señalando que al parecer para la elaboración de esta ley, se toma como ejemplo a la Ley de Leopoldo II de Bélgica.

Otra Ley sobre la misma materia, es la conocida como la ley de Bernardo Reyes, misma que:

“se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y era el accidente de trabajo, como “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él” y fijó indemnizaciones que alcanzaba, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario”.²⁵

Lo más loable de las dos legislaciones anteriores, fue que en su contenido total y propósito de los legisladores en sí fueron muy

²⁵ DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*, segunda edición, Porrúa, México, 1988, p. 59.

hermosas y que se mantuvieron en el terreno de la responsabilidad personal del patrono.²⁶

La publicación del programa y manifiesto del Partido Liberal Mexicano, atendiendo a las necesidades de la clase obrera, proclamó diversos postulados que más tarde serían consagrados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. Así vemos que por primera vez se proponía el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas de trabajo y de un salario mínimo, protección al trabajo a destajo, prohibición del trabajo de los menores de 14 años; indemnizaciones por accidentes de trabajo, declaración de nulidad de las deudas de los campesinos, hacer obligatorio el descanso dominical y exigía seguridad e higiene en las fábricas y talleres.

Además como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos acontecimientos:

1.- A finales de mayo y a principios del mes de junio de 1906, en el mineral del Estado de Sonora, los trabajadores llevan a cabo (por vez primera) la protesta para que la jornada laboral sea de ocho horas en la huelga de Cananea, donde los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa.²⁷

²⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Marlo. Op. Cit., p.p. 26 y 27.

²⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit., p. 289.

2.- Otro importante acontecimiento fue el del 7 de enero de 1907, dentro de una de las fábricas textiles del Estado de Veracruz, ubicada en Río Blanco, cuyos obreros pertenecían al Gran Círculo de Obreros Libres que abarcaba varios Estados de la República Mexicana. Sus principales objetivos eran disminuir las jornadas inhumanas de trabajo, un trato más humanitario por parte de los capataces, prohibir el trabajo de los niños además de protestar en contra del reglamento patronal que prohibía a los trabajadores recibir visitas en su casa, las lecturas subversivas, descuentos salariales al arbitrio del patrón, pagó por el material estropeado, por el horario impuesto por el patrón que era de sol a sol, etcétera.

Lamentablemente estos movimientos que hoy son tan importantes para la historia del Derecho Laboral fueron reprimidos incluso con rangers del estado de Arizona, coordinados con elementos del ejército mexicano y la consecuencia inmediata fue el encarcelamiento de los principales organizadores del movimiento, pero constituyó el pliego de peticiones, condiciones que posteriormente fueron plasmadas en la Constitución de 1917, como la jornada de ocho horas diarias, el principio de igualdad de trato y la exigencia de una proporción entre trabajadores nacionales y los extranjeros.

3. LA REVOLUCION MEXICANA.

Nos toca hablar ahora del movimiento armado acontecido entre los años de 1910 a 1916, surgió como un movimiento esencialmente político.

“...en ella (la Revolución Mexicana), hallamos como motores, por parte de la elite revolucionaria, idealismo combinado con indignación por la situación existente; por parte del proletariado, una toma de conciencia de su situación miserable; y por parte de varios elementos, arriba y abajo, afán de aventura y sed de botín”.²⁸

Al llegar Francisco I. Madero al poder, mantiene en su totalidad a los integrantes del régimen anterior, pero no siendo ese su único error, comete otro peor, el de agredir directamente a todos aquellos que lo habían apoyado en la obtención de su triunfo, o sea, a todos los obreros agrupados en la “Casa del Obrero Mundial”, la cual se establece en México el 15 de julio de 1912, “con el fin de adoctrinar a la clase obrera. Esta organización formada por varias agrupaciones de trabajadores, representa un paso decisivo en la historia del Sindicalismo en México.”²⁹

En 1913, se presenta el famoso “golpe de estado” cometido por Victoriano Huerta, él cual, se apoya en la máxima autoridad de los Estados Unidos Americanos, se inicia con el crimen de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, siguiendo con Belisario Domínguez.

Con Huerta como representante del Ejecutivo Federal se da un retroceso al antiguo gobierno, resulta incoherente pensar que bajo su mando el 1° de mayo del año antes mencionado, se lleve a cabo por primera vez en nuestro país, la conmemoración de la muerte de los

²⁸ MARGADANT S., Guillermo. *Introducción al la Historia del Derecho Mexicano*, quinta edición, Esfinge, México, 1982, p. 166.

²⁹ Cfr. MACIAS C., Bertha del Carmen. *Cronología Fundamental de la Historia de México*, Del Magisterio “Benito Juárez”, México, 1970, p. 75.

mártires de Chicago, con una manifestación obrera, la cual es patrocinada, nada menos, que por la Casa del Obrero Mundial, cabe señalar, que la Comisión Organizadora de dicha manifestación hizo entrega del pliego petitorio, en el cual pedía que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, Indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo, y que se reconociera obligatoriamente por los patrones la personalidad de las autoridades sindicales.

El documento es recibido por varios Diputados entre los cuales se encontraba Don Serapio Rendón, el cual, les manifestó que haría lo posible para que sus demandas fueran tomadas en cuenta en la Cámara, lamentablemente eso nunca sucedió. En consecuencia en mayo de 1914 fueron clausuradas por el Gobierno de Victoriano Huerta las instalaciones de dicha agrupación.

La experiencia de los trabajadores fue dolorosa ya que habían dado su apoyo para hacer triunfar al Gobierno Carrancista y éste los apartó por completo de la política y así lo acordaron inclusive en la reunión convocada en el Puerto de Veracruz.

Posteriormente el Varón de Cuatro Ciénegas, decreta el establecimiento de la pena de muerte para los huelguistas, el 1° de agosto de 1916, tomando como ejemplo la ley Marcial que expidiera Juárez en 1862, de esa manera se expresa con más claridad la forma de pensar de Carranza frente al problema obrero, que más tarde, gracias a la intervención de Álvaro Obregón fueron puestos en libertad.

La misiva de Venustiano Carranza como Primer Jefe Constitucionalista, es que no tenía la voluntad de crear una nueva Constitución, sino solamente de reformar el contenido político de la ya existente en 1857, la cual no incluía a los trabajadores.

Con posterioridad la casa del Obrero Mundial reapareció, con Venustiano Carranza y apoyó a éste en contra de Huerta, a cambio de que si Carranza llegaba al poder su gobierno Constitucionalista se comprometió a dictar leyes a favor de los obreros, y la agrupación a continuar trabajando al pueblo a favor de Venustiano Carranza y su política.

Mientras tanto, Venustiano Carranza que encabezaba al gobierno, redacta el Plan de Guadalupe el 23 de marzo de 1913, al parecer dicho documento carece de las exigencias sociales que se encontraban en el ánimo de todos los que habían participado en su elaboración, pero en su contenido se aprueba el nombramiento de Primer Jefe del Ejército "constitucionalista" del Varón de Cuatro Ciénegas.

4. NACIMIENTO DEL ARTICULO 123° CONSTITUCIONAL.

El 19 de septiembre de 1916, se convoca a elecciones para el Congreso Constituyente, el cual se llevaría a cabo en el Estado de Querétaro, el día 1° de diciembre del mismo año; en el acto inaugural Venustiano Carranza en su mensaje presenta su proyecto de reformas, con la promesa de preservar íntegro el principio liberal de la Constitución de 1857.

Cabe señalar, que el Congreso Constituyente estaba formado en su totalidad por jefes militares de cada Estado, sus secretarios y estados mayores, ya que en algunas entidades de la República Mexicana las elecciones no fueron tan democráticas, tan sólo mandaban a sus representantes, como sucedió en el Estado de Morelos.

En dicho Congreso se pusieron de manifiesto, dos tendencias. La progresista o avanzada, que también se le conocía con el nombre de jacobina, dicha corriente contaba con el apoyo del Secretario de Guerra, General Álvaro Obregón. La segunda tendencia, era la conservadora influenciada directamente por Venustiano Carranza.

Al abordar el problema social mediante la reforma del artículo 72° fracción XX concedía la facultad al Poder Legislativo para expedir leyes sobre trabajo, por cierto, que el proyecto de reformas presentado por el Primer Jefe no ayudaba en nada a la clase trabajadora, excepto un agregado al artículo 5° que decía lo siguiente:

“El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo políticos y civiles”.³⁰

Sin embargo, se agregó a dicho proyecto un párrafo al final, en el que se establecía:

³⁰ PALAVICINI F., Félix. *Historia de la Constitución de 1917*, T. II, México, 1925, p. 770.

“La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.”³¹

Cabe señalar que el debate de dicho artículo duró tres días aproximadamente, en dicho análisis se vertieron diversas opiniones, tanto a “favor” como en “contra”, por ejemplo: se sugirió que se incluyera el principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Mas tarde, llegaron a la conclusión de retirar el dictamen del proyecto del artículo 5°, para que así se preparara uno nuevo, sobre dicho artículo, además, de elaborar otro a favor de los trabajadores, para ello, se nombró a una comisión redactora la cual, se encargaría posteriormente.

El día 23 de enero de 1917, la mencionada comisión presentó para su discusión tanto el texto del artículo 5°, como el del artículo 123° luego de varias aclaraciones se pasó a la votación, la cual resulto afirmativa, así nació la primera ley a nivel constitucional otorgó derechos a los

³¹ *Ibidem*, p. 972.

trabajadores, incorporando de este modo a su Carta Magna las garantías sociales.

El Texto del artículo 123° aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

“Título Sexto.

Del Trabajo y de la previsión social.

Artículo 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 prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, 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 trabajos físicos que exijan esfuerzo material

considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiese adquirido por su contrato. En el período de 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 las comunidades de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de la 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 salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en 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 moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de el fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores

de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no se excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o 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 un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, 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 coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del 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 como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan 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 trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare 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 el

obrero con el 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 despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir 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 cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso 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 en 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 obligarán 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 estipulan 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 esos 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 a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele 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 constituyan 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 formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, invalidez, de vida, de cesación involuntaria 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 prevención popular;

XXX. Asimismo, 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.³²

Como hemos podido observar en la transcripción anterior, si realizamos un análisis comparativo entre el texto original del artículo 123° Constitucional con el que actualmente aparece en nuestra Carta Magna, este ha venido sufriendo muchas modificaciones (mismas que señalaremos posteriormente), que en algunas ocasiones se han reforzado solamente los criterios y en otros se ha buscado únicamente, mantener el equilibrio entre los factores de la producción, hasta la fecha son más de 17 reformas las que ha tenido dicho artículo.

Ahora bien con respecto del tema que hoy por hoy nos ocupa, la prima de antigüedad, podemos observar tanto en la anterior transcripción que no se encuentra contemplada la misma y así como veremos posteriormente a pesar de las adiciones y reformas que ha sufrido este artículo, el actual artículo 123° Constitucional, tampoco contiene este

³² Texto Original del Artículo 123° Constitucional, Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de febrero de 1917.

derecho, por lo que podemos afirmar que la prima de antigüedad no puede considerarse como un derecho fundamental o constitucional del trabajador sino únicamente como un derecho secundario.

5. LEYES LABORALES POSTERIORES AL ARTICULO 123° CONSTITUCIONAL.

Ahora bien según lo establecido en el primer párrafo del artículo 123°, la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, recayó directamente en las Legislaturas de cada uno de los Estados de la República Mexicana y el Congreso de la Unión para el Distrito Federal, lo que dio como resultado que la mayoría de los Estados se avocaran a legislar en materia de trabajo, ya que consideró el Constituyente que en base al respeto de la Soberanía Política de cada Estado así como a la situación económica, resultaba aconsejable este sistema y el resultado fue la expedición de las leyes de trabajo en las fechas que se indican:

| No. | ESTADO | FECHA DE EXPEDICIÓN |
|------------|------------------|----------------------------|
| 1.- | Hidalgo | 20 de diciembre de 1917 |
| 2.- | Estado de México | 21 de enero de 1918. |
| 3.- | Veracruz | 15 de mayo de 1918. |
| 4.- | Sonora | 2 de octubre de 1918. |
| 5.- | Nayarit | 25 de octubre de 1918. |
| 6.- | Yucatán | 14 de febrero de 1919. |
| 7.- | Sinaloa | 1° de julio de 1920. |
| 8.- | Coahuila | 1° de octubre de 1920. |
| 9.- | Michoacán | 1° de Septiembre de 1921. |
| 10.- | Oaxaca | 14 de Noviembre de 1921. |
| 11.- | Puebla | 14 de Noviembre de 1921. |
| 12.- | Querétaro | 21 de Febrero de 1921. |
| 13.- | Guerrero | 6 de diciembre de 1921. |
| 14.- | Guanajuato | 10 de junio de 1922. |
| 15.- | Nuevo León | 21 de enero de 1924. |

| | | |
|------|------------|---------------------------|
| 16.- | Durango | 10 de julio de 1924. |
| 17.- | Campeche | 1° de enero de 1924. |
| 18.- | Tamaulipas | 12 de junio de 1925. |
| 19.- | Chihuahua | 25 de septiembre de 1926. |
| 20.- | Tabasco | 18 de octubre de 1926. |
| 21.- | Chiapas | 5 de marzo de 1927. |
| 22.- | Zacatecas | 1° de junio de 1927. |

Algunas de estas leyes realmente fincaron algunos antecedentes interesantes para la posterior Ley Federal del Trabajo, de entre las que:

“... destacaron la del Estado de Veracruz que reguló los contratos especiales y el reparto de utilidades, la del Estado de Yucatán que incluyó la capacitación a los trabajadores, la del Estado de Tamaulipas que independientemente de que incluyó el reparto de utilidades contemplo la protección a los trabajadores mexicanos en el extranjero y por último cabe resaltar la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila que reglamentó la actividad de los talleres, lo que a la postre resultaría el Reglamento Interior de Trabajo”.³³

Anotando así mismo que en nuestro caso el de la prima de antigüedad que actualmente nos ocupa ninguna de éstas leyes resulto relevante puesto que no contempla este derecho de antigüedad.

A pesar de los puntos positivos que arrojó el sistema de leyes de trabajo estatales, presentó un mayor número de puntos negativos, ya

³³ BARAJAS, Santiago y otros. *Introducción al Derecho Mexicano*, T. II, publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1983, p. 1066.

que para los contratos de trabajo se apreciaban muchas variantes incluso algunos Estados permitieron la extensión de la jornada o limitaron los días de descanso, de igual forma reglamentaron el salario sin que se apegaran al artículo 123° Constitucional y si a todo esto se le suma el hecho de que existieron algunas huelgas en empresas de nivel nacional (ferrocarriles, textiles) para un mismo conflicto algunos Estados emitían resoluciones contradictorias.

La solución que estimó pertinente el Gobierno Federal fue que existiera una Legislación nacional e incluso en el año de 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad fue la de dirimir los conflictos colectivos obrero-patronales en los cuales existieran centros de trabajo en diferentes Estados.

Por estas causas estimó pertinente el Gobierno Federal fue que existiera una legislación Nacional e incluso en el año de 1927, ha sufrido 37 adiciones y reformas de las cuales debemos de incluir por la relación con el tema que tratamos, las siguientes:

- Diario Oficial de la Federación publicado el 6 de diciembre de 1929, se elevó el carácter de Federal la legislación laboral, modificando el preámbulo y la fracción XXIX del artículo 123° y el 73° fracción X, en consecuencia corresponde al Congreso de la Unión legislar para toda la República y para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123°, dando como resultado la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe aclarar que de la materia concerniente a las relaciones obrero-patronales no únicamente consta de la Ley Federal del Trabajo, como

la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123° Constitucional ya que de este artículo se desprenden bases para la expedición de leyes reglamentarias como lo son la Ley del ISSSTE, la ley del INFONAVIT y un sin número de reglamentos, lo que en su conjunto compone al Derecho Mexicano del Trabajo, con la aclaración de que para el desarrollo de nuestro tema nos avocaremos única y exclusivamente a la Ley Federal del Trabajo dejando a un lado toda Legislación Laboral complementaria.

- Diario Oficial de la Federación publicado el 21 de noviembre de 1962, reforma que fue realizada en bloque, pero de las que destacan las realizadas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123°, en la que se establece lo que actualmente se la ha denominado "la estabilidad en el empleo" a contrario sensu la imposibilidad de que el patrón pueda dar por terminada la relación de su trabajo sin causa justificada, salvo en las excepciones que se contemplarían con posterioridad en la ley reglamentaria.

Sin embargo debido a que la realidad social comenzaba a superar las hipótesis legales de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el mes de diciembre de 1968 se envió una iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo la cual una vez agotado el proceso legislativo fue expedida el 1° de abril de 1970 y comenzó a surtir efectos el 1° de mayo del mismo año señalando que esta última es actualmente aplicada a las relaciones laborales de nuestro país.

Después de analizar los antecedentes del Derecho Laboral Mexicano concluiremos que la prima de antigüedad como tal derecho no existió

durante las etapas que tocamos anteriores al nacimiento del artículo 123° Constitucional. No existen antecedentes en nuestro país que nos indiquen de algún derecho que se asemeje

CAPITULO SEGUNDO

NACIMIENTO Y EVOLUCION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

1. LUCHA OBRERA.

Como lo hemos revisado en el capítulo anterior, resulta un verdadero orgullo en particular para nuestra legislación mexicana el ser una de las primeras en reconocer el grupo social constituido por personas asalariadas, así como el haber creado nuevas normas obrero-patronales y reconocer la diferencia o la independencia entre éstas de las derivadas del Derecho Civil.

Pero cabe mencionar que este gran logro se proviene de la constante lucha por parte de las masas obreras para lograr el reconocimiento de sus derechos como trabajadores, tales como una jornada humana de trabajo, un salario justo, por un trato digno, por que se les considerara su calidad de seres humanos y no como esclavos o enemigos que pretenden destruir las empresas.

Sin embargo, no fue el trabajador individualmente considerado quien logró y sigue conquistando el reconocimiento de sus derechos que como ser humano e integrante de la empresa merece; por el contrario, fue el bloque, el grupo de obreros cada día mejor organizados quienes consiguieron y siguen conquistando tal reconocimiento.

Pasemos pues, al tema que nos ocupa la prima de antigüedad, que es también una conquista no del trabajador particularmente considerado, sino del grupo al que pertenece. El reconocimiento de los derechos que nacen con la antigüedad en la prestación de servicios dentro de una empresa, surgió cuando la organización sindical fue lo bastante fuerte para, antes de la Contratación Colectiva, conseguir el derecho a la permanencia en el empleo, y al surgir la Contratación Colectiva, conseguir el reconocimiento de otros derechos tales como: un mayor número de días laborables de vacaciones anuales de conformidad con el tiempo que cada trabajador tenga de prestar sus servicios a una empresa; la preferencia en el trabajo respecto de otros trabajadores que han laborado menos tiempo en la fuente de trabajo; derechos de ascenso, también fundados en el mayor tiempo de labores; derecho a no ser despedido del trabajo sino por causas especialmente graves; el ser preferidos en casos de reajustes, y el más importante para este trabajo de investigación, el derecho a recibir una prima, premio, regalo o recompensa por los años de servicios prestados a una empresa, en cualquiera de las causas existentes para la terminación de la relación laboral.

A este respecto, es necesario mencionar que encontramos un comentario realizado por el maestro Mario de la Cueva en el periódico “Excelsior” del año 1970, mismo que en este momento transcribimos de la siguiente manera:

“BENEFICIO A ANTIGUOS EMPLEADOS. PREMIO A UNA VIDA DEDICADA AL TRABAJO”.

“La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, en el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo en una empresa, para servir a través de ella a la economía nacional y al bienestar público. Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos, tiempo antes de que la legislación lo declarara expresamente. Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la Naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución, en la ley.”³⁴

Este reconocimiento por parte del máximo tribunal de nuestro país, pone de relieve que la prima de antigüedad nace en nuestro país como una conquista de las diversas organizaciones sindicales, nace para el trabajador individual en el Contrato Colectivo de Trabajo.

2. PRIMEROS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE CONTIENEN LA FIGURA JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Ahora bien, con respecto a las relaciones colectivas de trabajo que se gestaron con anterioridad a la inclusión de la prima de antigüedad en la ley laboral, imperaba en estas el criterio por parte de las partes que intervienen dentro de la Contratación Colectiva, en el sentido de que en los casos particulares de retiros voluntarios de los obreros de sus labores, se les cubrirían determinados días de salario por cada año de

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Beneficio a antiguos empleados, premio a una vida dedicada al trabajo*, *Excelsior*, Periódico, Sección Política, México, D.F., 27 de septiembre de 1970, p. 7.

servicios prestados a la empresa, prestación que fue llamada con diversos nombres, puesto que esta prestación no existía para entonces en ninguna legislación laboral, es así como ésta, recibió nombres tales como, “gratificación de retiro”, “donativo”, “compensación” y por supuesto “prima de antigüedad”, etc.

Enseguida analizaremos la evolución de este derecho en los diversos Contratos Colectivos que existieron con antelación al nacimiento legislativo y que aluden al tema que nos ocupa en los que veremos como es que se empezó a gestar la prima de antigüedad así como las diferencias entre los diversos Contratos y la situación de que este derecho fue cambiando de Contratación en Contratación.

➤ El primer **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, que mencionamos es el celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros “El Águila”, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros “El Águila”, S.A., partes en este mismo que firman este convenio en el año de 1946 y celebrado por tiempo indefinido. Dicho Contrato nos da la primera señal de una figura jurídica semejante a la prima de antigüedad pero con otro nombre al señalar en su artículo 118 lo siguiente:

“Artículo 118.- Los trabajadores que reúnan más de trece años continuos en la Compañía y que soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma un *donativo* equivalente a cinco meses de salarios, limitándose esta concesión a una solicitud por mes, por cada fábrica. Si en un mismo mes más de un trabajador

solicita esta prerrogativa, se le dará preferencia al que tenga más antigüedad”³⁵.

Como apreciamos en este artículo se le denomina donativo a la prima de antigüedad mas sin embargo a continuación mencionaremos acerca del mismo Contrato Colectivo de Trabajo pero firmado en diversos periodos como es que este se fue transformando y en que lapso de tiempo tan corto, a pesar de no existir en ese entonces disposición legal alguna al respecto.

➤ El siguiente **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** celebrado por las mismas partes que mencionamos en el contrato anterior, pero únicamente para la Ciudad de México D.F., y vigente a partir del 14 de octubre de 1950. En este podemos apreciar la conquista de la clase obrera al lograr un aumento en la prestación que ellos denominaron “donativo” al señalar:

“Artículo 119.- Los trabajadores sindicalizados que reúnan más de trece años de servicios continuos en la Compañía y que soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma un *donativo* equivalente a *seis* meses de salarios, limitándose esta concesión a una solicitud por mes, por cada fábrica. Si en un mismo mes más de un trabajador solicita esta prerrogativa, se le dará preferencia al que tenga más antigüedad”³⁶.

³⁵ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., de las ciudades de México, D.F., vigente a partir del 14 de octubre de 1946 por tiempo indefinido. p. 47.

³⁶ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., en México, D.F., vigente a partir del 14 de octubre de 1950 por tiempo indefinido. p. 46.

➤ Ahora bien el **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** celebrado así mismo por las ambas partes, pero vigente a partir del 14 de octubre de 1953 y celebrado por tiempo indefinido. Dicho Contrato contiene una conquista mas estableciendo en su artículo 119 lo siguiente:

“Artículo 119: Los trabajadores sindicalizados que reúnan más de trece años de servicios continuos en la Compañía y que soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma un *donativo* equivalente a seis meses de salarios; si tienen veinte años de servicios el equivalente que se les entregará será de ocho meses. Esta concesión se limitará a una solicitud por mes por cada fábrica. Si en un mismo mes, más de un trabajador desea hacer uso de esta prerrogativa, se le dará preferencia al que tenga más antigüedad”³⁷.

➤ Este **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que se celebró por las mismas partes, en la Ciudad de México Distrito Federal, en el año de 1971 y con vigencia al año de 1973. Como último documento que encontramos contiene una disposición que dista mucho de la que se firmo en el año de 1946, para lo cual transcribimos lo que nos indica el artículo 127:

“Artículo 127.- Los trabajadores sindicalizados que reúnan más de trece años de servicios continuos en la Compañía y que

³⁷ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., en México, D.F. e Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 14 de octubre de 1953 por tiempo indefinido. p. 47.

soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma un *donativo* equivalente a doscientos días de salario tabulado; si tienen veinte años de servicios o más, el donativo que recibirán será el que especifica la siguiente tabla:

| AÑOS DE SERVICIOS | DÍAS DE SALARIO |
|--------------------------|------------------------|
| 20 | 300 |
| 21 | 315 |
| 22 | 330 |
| 23 | 345 |
| 24 | 360 |
| 25 | 375 |
| 26 | 390 |
| 27 | 405 |
| 28 | 420 |
| 29 | 435 |
| 30 | 450 |
| 31 | 496 |
| 32 | 512 |
| 33 | 528 |
| 34 | 544 |
| 35 | 630 |
| 36 | 648 |
| 37 | 666 |
| 38 | 684 |
| 39 | 702 |

Si tiene cuarenta o más años en la Compañía, el donativo que recibirá será el equivalente a veintidós días de salario tabulado por cada año de servicios. El importe de los diversos donativos que establece este artículo no excederá de la cantidad de \$155,000.00”

“Las solicitudes de retiro se imitarán a una por mes para cada fábrica. Si en un mismo día más de un trabajador desea hacer

uso de esta prerrogativa, se le dará preferencia al que tenga mayor antigüedad y al sindicalizado respecto de quien no lo sea. La renuncia tendrá efecto dentro de la semana de raya en que sea presentada y la liquidación se hará al interesado dentro de los primeros cuatro días hábiles siguientes a la fecha que previamente hubiere señalado para retirarse”.

Así mismo, es de mencionarse lo que se estableció en el artículo 128 con lo que verdaderamente se protegió la reivindicación del trabajador que laboró para esa empresa.

“Artículo 128.- Los trabajadores que dentro de los treinta días siguientes a haber cumplido sesenta y cinco años de edad se retiren voluntariamente de la Compañía recibirán de la misma, en lugar del donativo que les correspondiera de acuerdo con el artículo que antecede, la equivalencia a veintisiete días de salario tabulado por cada año de servicios; el importe de este donativo no excederá de la cantidad de \$190,000.00”.

“Para los efectos de esta concesión los interesados deberán hacer su solicitud, por lo menos con una semana de anticipación a la fecha en que deseen retirarse, acreditando su edad con el acta de nacimiento respectiva; en caso de no existir dicho documento se tomará como fecha de nacimiento del trabajador la que haya manifestado al ser afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social o en su defecto la que este reconozca. La liquidación respectiva se les hará, a más tardar, dentro de los primeros cuatro días hábiles siguientes a la fecha en la que presentaron su solicitud de retiro”.

“Queda aclarado que el importe máximo de los donativos que establece este artículo y el que antecede fueron fijados tomándose en cuenta la máxima antigüedad y el mayor salario tabulado”³⁸.

➤ Ahora bien el siguiente **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que localizamos fue el celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Gto., firmado en el año de 1964, en el cual se establece el pago de cierta cantidad para el caso de retiro de un trabajador sin que se le asigne nombre alguno a esta prestación, al señalar en el artículo 24 lo siguiente:

“Artículo 24.- En caso de que un trabajador se separe voluntariamente de la empresa, ésta conviene en entregarle el importe de diez días de salario base, por cada año de antigüedad que el trabajador tuviere en la empresa, quedando expresamente convenido que la empresa solo quedará obligada al pago de esta prestación, exclusivamente respecto de cinco trabajadores anualmente. En caso de fallecimiento, incapacidad total permanente o enajenación mental de un trabajador, la empresa conviene en entregar al trabajador o a quien tenga derecho a ello, el importe de diez días de salario base por cada año de antigüedad, sin que en los casos previstos de este párrafo, opere la limitación que se precisa en el párrafo anterior”³⁹.

³⁸ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., en México, D.F. e Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 14 de octubre de 1971-1973 por tiempo indefinido. p. 61.

³⁹ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, vigente a partir del 19 de mayo de 1964 y celebrado por tiempo indefinido. p. 17.

Sin embargo no por el hecho de que la prestación no recibe algún nombre en particular, debemos desecharla sino todo lo contrario nosotros encontramos en esta un antecedente mas del derecho que hoy por hoy conocemos como prima de antigüedad.

➤ Este **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que mencionaremos fue celebrado entre la empresa Envases Generales Continental de México, S.A., Planta Bajío y el Sindicato Obrero de las Industrias de Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en la República Mexicana, de la ciudad de Salamanca, Gto.; en el año de 1969, por tiempo indefinido. En el que basta transcribir su Cláusula Cuadragésima para confirmar lo que hemos venido sosteniendo con respecto al derecho que hoy nos ocupa:

“Cuadragésima.- La empresa se compromete a entregar en calidad de *Gratificación de retiro* el equivalente de cinco días de salario por cada año de servicios prestados, a los trabajadores que tengan más de diez años y menos de quince años de antigüedad y nueve días de salario a los que tengan más de quince años de prestación de servicios continuos. Esta prestación se pagará a todos aquellos trabajadores que por su propia voluntad se separen de la misma, previa renuncia que hagan de su trabajo y en consecuencia de los beneficios que este Contrato les otorga. Estas separaciones o retiros deberán tramitarse por conducto del Sindicato y no podrán exceder de dos de cada año de calendario”⁴⁰.

⁴⁰ *Contrato Colectivo de Trabajo*, celebrado entre la empresa Envases Generales Continental de México, S.A., Planta Bajío y el Sindicato Obrero de las Industrias de Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en la República Mexicana, de la Ciudad de Salamanca, Guanajuato, vigente a partir del 9 de noviembre de 1969 por tiempo indefinido. p. 66.

Vemos que en este se menciona a la prima como Gratificación de Retiro siendo uno de los pocos Contratos en el que encontramos un tope de años más sin embargo consideramos que este tope es con la única finalidad de establecer el monto de dicha Gratificación.

➤ Otro **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** mas que mencionaremos debido a la importancia que tiene para nuestro tema en particular es el que se celebró entre la empresa Galeras de Guanajuato, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Yeso y sus Productos similares y conexos de la República Mexicana, Sección 21, en vísperas del nacimiento de nuestra disposición legal que hoy estudiamos es decir en el año de 1970 por tiempo indefinido. En este Contrato se estableció en su cláusula 47 que:

“Cláusula 47.- La empresa conviene con el Sindicato que el trabajador que solicite su retiro, después de 10 años de servicios, se le compensará con el equivalente de 70 días de salario. Ambas partes convienen que solo tres trabajadores de planta en cada año, podrán hacer uso de los beneficios de esta Cláusula”.

Así mismo se estableció con respecto a esta prestación que no recibió algún nombre en particular, en una Cláusula Transitoria que rezó de la siguiente manera:

“Ambas partes convienen en que las prestaciones consignadas en este Contrato, en manera alguna serán adicionales a

las de su misma especie señale la Ley Federal del Trabajo que entrará en vigor el día primero de mayo de 1970. Esto es, si las prestaciones del Contrato son superiores a las que dicha Ley señale, se respetará el Contrato y si son inferiores se estará a lo que señale la multicitada Ley⁴¹.

➤ Uno de los pioneros **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO** que establecieron la prima de antigüedad en su contenido es el celebrado entre la CFE, Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y conexos de la República Mexicana, con vigencia del primero de noviembre de 1970 al 31 de octubre de 1972. Dicho Contrato señala en su Cláusula 78, lo siguiente:

“Cláusula 78.- SEPARACIÓN VOLUNTARIA: Cuando Un trabajador permanente se separe del servicio por su propia voluntad, sin que medie culpa o responsabilidad a su cargo, a petición del Sindicato la Comisión le entregará, siempre que espere a entregar su puesto al substituto, una prestación equivalente al importe de los días de salario que correspondan conforme a la siguiente tabla:

| Antigüedad por años completos | Días de salarios por Cada año de servicios. |
|--------------------------------------|--|
| De 5 a 8 años | 10 |
| De más de 8 y hasta 10 | 20 |

⁴¹ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Galeras de Guanajuato, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Yeso y sus Productos similares y conexos de la República Mexicana, Sección 21, de Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 8 de febrero de 1970 y celebrado por tiempo indefinido. p. 37.

| | |
|--------------|----|
| De más de 10 | 30 |
|--------------|----|

Para la procedencia de la prestación mencionada, se entiende que los años de servicios deberán haber sido continuos, y que el trabajador haya dado aviso de su separación con una anticipación mínima de 15 (quince) días. En ningún caso el trabajador que vaya a separarse tendrá la obligación de esperar al sustituto por más de 45 (cuarenta y cinco) días.

La Comisión no estará obligada a conceder las prestaciones que se consignan en esta cláusula cuando el número de trabajadores que quieran separarse durante cada año de vigencia de este Contrato exceda de dos en cada Departamento de Oficinas Nacionales o en cada centro de trabajo.

Cuando los trabajadores que deseen separarse tengan mas de 20 (veinte) años de servicios continuos, no se aplicará esta limitación en el número⁴².

Como podemos apreciar la Comisión Federal de Electricidad es una de las primeras empresas en donde los trabajadores se han visto beneficiados en cuanto a los objetivos principales del Derecho del Trabajo, particularmente en la reivindicación.

➤ Un **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** que encontramos que es de los primeros en establecer, (tal vez porque ya existía en la

⁴² *Contrato Colectivo de Trabajo*, celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y conexos de la República Mexicana, Con vigencia del 1° de noviembre de 1970 al 31 de octubre de 1972, p. 86.

Ley Federal del Trabajo) la prima de antigüedad como tal es el celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, en el año de 1972 por tiempo indefinido. El cual así mismo en su cláusula 73, nos indicó que

“Cuando un trabajador se separe voluntariamente del trabajo, la empresa la pagará por concepto de *prima de antigüedad* 15 días de salario por cada año de servicios prestados, independientemente de la fecha en que entre en vigencia este Contrato”⁴³.

➤ **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS**, para este estudio en particular mencionaremos que no acudimos al contrato por haber encontrado dos tesis jurisprudenciales que nos hablan acerca de la antigüedad de los trabajadores diciendo así:

ANTIGÜEDAD DE LOS FERROCARRILEROS, DERECHOS QUE ENGENDRA. Si bien la antigüedad de un trabajador engendra algunos derechos como por ejemplo, no es base para ascensos o movimientos de personal, ni consiguientemente, para el pago de diferencias de salarios, porque éstos derechos provienen de los de escalafón y según el contrato colectivo de trabajo, se origina con la antigüedad, o se computan conforme a las prevenciones particulares de cada especialidad. En el caso, el actor confundió en su demanda los

⁴³ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, vigente a partir del 1° de febrero de 1972 y celebrado por tiempo indefinido. p. 517.

derechos de antigüedad con los derechos de escalafón, ya que pidió el reconocimiento de su antigüedad, su designación en la categoría que le correspondía, de acuerdo con esa antigüedad, y el pago de las diferencias correspondientes.”⁴⁴

“FERROCARRILEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS. Del texto de la circular número 64 expedida por la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, en 24 de junio de mil novecientos veintinueve, se desprende que “se reconocen los derechos de antigüedad a los empleados de la misma, que en alguna forma hayan reingresado al servicio, en los lugares que actualmente ocupan, previa comprobación de sus derechos, que le serán ratificados por la Empresa, en un plazo máximo de un año”; en la cláusula tercera se establece que: “las vacantes que ocurran serán cubiertas por los huelguistas actualmente fuera de servicio en el orden en que éstas se vayan presentando y tomando en consideración, para darles preferencia, los derechos de antigüedad que sostenían antes de ir a la huelga..... Esos elementos al reingresar, recuperarán todos sus derechos y les serán ratificados por la Empresa en el plazo máximo que se menciona en el punto primero. En la cláusula sexta, y con relación exclusiva al caso de vacantes de ascenso, la empresa condiciona la forma en que tales vacantes serán cubiertas, y, únicamente para este caso, establece derechos especiales que llama de “taller” y que se refieren, en relación con el reingreso de los trabajadores, a los derechos adquiridos por los huelguistas que hayan reingresado con posterioridad, y a los que adquieran los huelguistas que reingresen a partir de la fecha

⁴⁴ *Semanario Judicial De La Federación*, Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 3431/47, Tomo Cl, de fecha 20 de septiembre de 1947, p. 2536.

de la circular. Pero si la Empresa, en esta cláusula, establece estos derechos de "taller", no desconoce, sin embargo, los derechos de antigüedad, que sin más limitación que la de no poder relevar a empleado alguno que ocupe un puesto en propiedad, ha reconocido expresamente a los huelguistas en las cláusulas antes mencionadas. Además en la misma cláusula sexta, se agrega: " y en caso de que no se encuentre personal capacitado y en servicio para ocupar esos puestos de ascenso, se tomará en cuenta a los huelguistas fuera de servicio, para que reingresen en la categoría que tenían antes de la huelga", lo que significa que al aceptar a estos huelguistas, en su categoría anterior a la huelga, reconociéndoles un derecho de antigüedad para ocupar esos puestos de ascenso pasando sobre el personal ya en servicio, se les reconocen todos sus derechos, inclusive el de antigüedad. De lo anterior se deduce que el reconocimiento de los derechos de antigüedad por parte de la empresa, está claramente establecido en la citada circular número 64, sin que obste, para reconocerlo así, ni la argumentación de la empresa, acerca de que la circular fue un acto gracioso y espontáneo de su parte y que por ello sólo la obliga dentro de la interpretación que la misma Empresa le dé, ni tampoco el hecho de que además de especificarse los derechos de los trabajadores readquieren en virtud de su reingreso al servicio, se señalen otros, pues es evidente que el reconocimiento de los derechos de antigüedad de los trabajadores huelguistas, fue otorgado por la Empresa, sin limitaciones y con la expedición de la circular, la misma Empresa se impuso verdaderas obligaciones."⁴⁵

⁴⁵ *Semanario Judicial de la Federación*. Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 4769/34, Tomo XLVI, de fecha 15 de noviembre de 1935, p. 3728.

Podemos ver con estas tesis aisladas que efectivamente se contempló el derecho de antigüedad en Ferrocarriles Nacionales, para efectos escalafonarios y vacantes para el servicio.

➤ Así mismo encontramos que el **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** celebrado entre el Seguro Social y los trabajadores, tal y como lo expone una tesis jurisprudencial que nos señala que efectivamente existía una prestación equivalente a la Prima de antigüedad, pero conocida como “**gratificación por antigüedad**”, en la que señala:

“SEGURO SOCIAL, LA GRATIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD, NO FORMA PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL. La gratificación por antigüedad prevista en el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones del Seguro Social con sus trabajadores, es una prestación extraordinaria según la cláusula 144 del mismo contrato, por lo que no debe tomarse en cuenta como parte del salario para el incremento de las prestaciones que deban otorgarse en caso de fallecimiento del trabajador”⁴⁶

Entendiendo como lo dispone esta Jurisprudencia que la naturaleza de este derecho laboral es totalmente independiente desde su nacimiento de cualquier otra prestación ordinaria y extraordinaria que reciba el trabajador por su trabajo.

⁴⁶ *Semanario Judicial de la Federación*. Quinta época, Jurisprudencia Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 1965, Parte V, Tesis 164, p. 153.

➤ Para concluir con el estudio de este inciso, mencionaremos el **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**, celebrado entre la empresa Compañía Fresnillo, S.A., Unidad Fresnillo y la Sección 62 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, vigente por el Bienio 1977-1979, el cual nos indica una prestación a la cual denomina con el nombre de *Compensación por Retiro Voluntario*, mencionando en su artículo 274 que

"Artículo 274.- Se adquiere el derecho para disfrutar de la Compensación por retiro voluntario, al cumplir (14) catorce años de servicios en el interior de la mina o (19) diecinueve años de servicios en superficie. El trabajador que tenga nueve años o más de servicios en el interior de la mina, y el resto para completar (14) catorce en la superficie, tendrá derecho a esta prerrogativa. Esta compensación se pagará únicamente cuando se haya adquirido el derecho y únicamente se pagará proporcionalmente en el caso de que el trabajador tuviere algún grado de incapacidad derivada de Enfermedad Profesional y no por Accidente de Trabajo"⁴⁷.

Señala así mismo el artículo citado que para hacer efectiva esta prestación, el trabajador deberá hacer la solicitud correspondiente, misma que sería resuelta por parte de la empresa en un término de treinta días, dando a conocer el Record de servicios del trabajador, y si

⁴⁷ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Fresnillo, S.A., Unidad Fresnillo y la Sección 62 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Vigente por el bienio 1977-1979, p. 110.

es que en verdad ya ha completado el tiempo requerido, se inicia el trámite necesario, consistente en hacer la liquidación que corresponda.

Cabe mencionar que estos son tan solo algunos ejemplos de lo que consideramos dio en nuestro país el verdadero origen a la prestación que el día de hoy conocemos con el nombre de prima de antigüedad, producto de la lucha colectiva constante en busca de nuevos derechos que le devuelvan el carácter reivindicatorio a la clase trabajadora, haciendo notar que ni en éstos Contratos ni en ningún otro del que tengamos conocimiento, se fijó en algún momento un tope al salario para la cuantificación del pago de esta prestación.

3. LA ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Por lo que respecta al trabajo legislativo realizado en nuestro país, consideramos pertinente señalar que la primera Ley Federal del trabajo expedida el 18 de agosto de 1931, no mencionó a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero al defender su estabilidad, impuso a los empresarios, en casos de separación injustificada, la obligación de una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo tal y como lo podemos apreciar en su artículo 82 al señalar:

“Artículo 82.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo; pero que en ningún caso

podrá ser inferior a cuatro días laborales. Después de dos años de servicios, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos, seis días laborables. En caso de faltas de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones.⁴⁸

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no hablaba mucho de la antigüedad. Se tomaba en cuenta nada más para regular ciertas situaciones jurídicas. La antigüedad tenía un reconocimiento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste.

La anterior Ley no hablaba en sí de la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero se recordó que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente sin ningún motivo podrían generarse los efectos que fluyen de la antigüedad.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, es un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

La estabilidad en sí es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo con tranquilidad, a tener confianza y no tener el temor de que puede ser despedido en cualquier momento, pero al mismo tiempo la estabilidad va generando la antigüedad en el trabajo que a su vez

⁴⁸ Compendio de Leyes Laborales. *Ley Federal del Trabajo de 1931*, Revista Mexicana del Trabajo, México, 1972, p. 242

genera ésta un manajo de derechos como son el derecho de ascenso y el derecho de preferencia.

Sin la estabilidad no podría generarse la antigüedad en el trabajo y a su vez los derechos que derivan de la antigüedad, mismos que estudiaremos con posterioridad.

La Ley de 1931 para defender la estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad y se puede citar la disposición de que en el Trabajo Ferrocarrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de sus servicios necesarios para su jubilación no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave.

De la ley de 1931 se puede observar que la antigüedad no era un derecho de cada trabajador, sino un hecho que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva. Tal y como podemos observar en su artículo 111, fracción I que textualmente señalo:

“Artículo 111.- Son obligaciones de los patrones: I.- preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto a quienes no lo son; a los que le hayan servido satisfactoriamente con anterioridad respecto a quienes no lo son; a los que hayan servicio satisfactoriamente con

anterioridad respecto a quienes no estén en este caso y a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén...”⁴⁹

Analizando el cuerpo total de esta Ley de 1931, encontramos algunos preceptos disgregados sin encontrar título o capítulo que reglamente a la antigüedad como tal, así vemos los siguientes artículos:

“Artículo 110-b.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: Fracción VII. A que se le computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales”.

“Artículo 177.- Los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo”.⁵⁰

La figura de la prima de antigüedad es una prestación que se originó legalmente de una desigualdad que había entre los trabajadores de la gran industria, quienes en las primeras luchas sindicales lograron diversas conquistas entre las cuales se encuentra la prima a la antigüedad generada, pero los trabajadores de la pequeña industria, solo poseían la protección del orden legal existente en la Ley Laboral de 1931. De ahí que el legislador haya establecido que la prima de antigüedad es una compensación que se deriva de la prestación del servicio; que debe otorgarse a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 347

⁵⁰ *Ibidem*, p. 265.

Sin embargo así mismo encontramos diversas tesis jurisprudenciales que apoyan lo antes descrito, tal y como lo indica la Jurisprudencia de la Cuarta Sala que dice:

“La Ley Federal del Trabajo de 1931, norma el criterio de que la antigüedad es un derecho y obligación contractual, que no emana de la ley y, por tanto esta sujeta a las limitaciones que para su establecimiento y computo le señalen los contratantes, y puesto que el Contrato Colectivo limita el Derecho de Reconocimiento de la antigüedad, al hecho de ser escalafonado con ella y en caso de omisión, a de que el trabajador protestara dentro de los treinta días, apercibido implícitamente por el mismo contrato, de perder ese derecho a favor de los escalafonados en mejor situación, es indudable que la falta de protesta es una conformidad con la situación creada y renuncia del derecho de antigüedad que, como exclusivamente contractual, es renunciabile.”⁵¹

De lo cual se desprende lo que hemos venido manifestando en el sentido de que la ley únicamente unifica lo que ya se había venido manejando en las contrataciones colectivas, con la finalidad principal de que estas conquistas de las minorías alcancen a la totalidad de los trabajadores de nuestro país.

“DERECHOS DE ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LOS, A LOS OBREROS HUELGUISTAS. El reconocimiento de los

⁵¹ Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis aislada, Volumen CIX, de fecha Julio de 1951.

derechos de antigüedad, hecho por parte de una empresa a los empleados huelguistas que en alguna forma hubiesen reingresado al servicio, se entiende a partir de la época en que entraron al servicio de dicha empresa, antes de la huelga, y no a contar de su reingreso al servicio.”⁵²

Es de resaltarse que no obstante no existía disposición legal clara al respecto era evidente la urgencia de establecer una normatividad con respecto al reconocimiento de los derechos de antigüedad, pues como lo podemos apreciar en las siguientes jurisprudencias estas datan de los años 1935, 1943, etc.

“TRABAJADORES, RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE ANTIGÜEDAD DE LOS. Una empresa no esta obligada a reconocer los derechos de antigüedad reclamados por un trabajador, si de autos aparece comprobado que aquel fue transferido y debidamente indemnizado, por otra compañía en la que dejo de prestar sus servicios, en cuya virtud, es incuestionable que al ingresar a la empresa demandada, lo hizo con el carácter de nuevo, aun en el caso de que tal reclamante hubiera sido transferido al servicio de la propia compañía demandada, si aparece que al discutirse que la antigüedad en el servicio ambas convinieron en reconocer la antigüedad de los empleados, siempre y cuando no hubiesen sido indemnizados al dejar de prestar sus servicios, y si de autos consta plenamente comprobado, con el recibo de finiquito ofrecido como prueba por la demandada y no objetado por el trabajador, que este recibió indemnización al dejar de prestar sus servicios a la primera de las citadas empresas, debe ser

⁵² *Semanario Judicial de la Federación*. Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 4858/34, Tomo XLIV, de fecha 8 de junio de 1935, p. 4634.

absuelta la compañía demandada, de la reclamación que por tal concepto formule en su contra dicho trabajador.”⁵³

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO. Estará sujeto a prescripción el derecho para reclamar un puesto o empleo en virtud de la antigüedad, si el puesto no se reclama dentro del año, pero no la antigüedad misma del trabajador, que continua en el desempeño del trabajo.”⁵⁴

Confirmamos lo comentado con anterioridad con la siguiente tesis que nos habla de la prueba idónea para acreditar la antigüedad en un procedimiento laboral.

“TRABAJADORES, ANTIGÜEDAD DE LOS. (PRUEBAS EN MATERIA DE TRABAJO). No es exacto que la única prueba adecuada para acreditar la antigüedad sea la inspección de las nóminas y listas de raya de la empresa, pues en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna en la que se señalen o especifiquen las pruebas que han de servir para acreditar determinados hechos, y muy por el contrario, en el artículo 522 se concede amplitud para rendir las pruebas sin más límite que el de concretarlas a los hechos fijados en la demanda y en la contestación, esto es, que las pruebas se encuadren dentro de los límites de la controversia, para evitar la dispersión de las cuestiones materia del debate, así como que dichas pruebas no resulten impropiedades o inútiles.”⁵⁵

⁵³ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 2020/36, Tomo XLVIII, de fecha 12 de junio de 1936, p. 3005.

⁵⁴ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 8108/50, Tomo CIX, de fecha 2 de julio de 1951, p. 63.

⁵⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta época, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 1077/54, Tomo CXXIII, de fecha 27 de enero de 1955, p. 565.

“VACACIONES, NO SE DEBEN DESCONTAR DE ELLAS, LAS FALTAS JUSTIFICADAS. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, establece a favor de los trabajadores, el derecho de disfrutar de vacaciones anualmente y según la antigüedad, así es el número de días que les corresponde. También faculta al patrón a deducir del período de vacaciones, las faltas de asistencia injustificadas, por lo que aquellas que estuvieren justificadas con incapacidades otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, no pueden deducirse del período de vacaciones correspondiente, ya que el precepto en cita no lo autoriza.”⁵⁶

Según se aprecia con claridad en las anteriores tesis jurisprudenciales el ambiente social que imperaba en la primera mitad del siglo XX en nuestro país, reclamaba con suma urgencia una reglamentación de lo que son los derechos de antigüedad, puesto que este derecho no obstante ser de reciente nacimiento en la Ley, este resulta ser de carácter fundamental para los trabajadores de nuestro país. Reiterando que estas tesis son de importancia en nuestro tema pues son un antecedente del nacimiento del reciente derecho que analizamos en este trabajo de investigación, la prima de antigüedad.

4. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.

A contrario de la Ley de 1931, la nueva Ley federal del trabajo ya contempla estos derechos, para ello tuvo que recopilar las diferentes

⁵⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta época, Jurisprudencia, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1971, parte II, p. 31, no. de registro 400,018.

prácticas y reglamentaciones que contenían los Contratos Colectivos de Trabajo que contemplaban tales derechos, esto se deduce del contenido de la Iniciativa Presidencial, que es muy clara al precisar lo siguiente:

“Ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos Contratos Colectivos, que generalmente se aplican con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión reivindicatoria y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123° Constitucional. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos del ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de los contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas

condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.⁵⁷

Al redactarse el Proyecto, se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas Instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización, responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Encontrándose entre ellas el aguinaldo, los fondos de ahorro, por supuesto la prima de antigüedad, un período más grande de vacaciones y la facilitación de la habitación. Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la Industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas en las que no se den las condiciones óptimas dejando con ello en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que se vaya dando el progreso de cada una de sus empresas puedan obtener mejores y mayores beneficios de los ya establecidos en la Ley.

Al revisar la comisión redactora del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dio cuenta que la función que le atribuía era los de servir de sostén a otros principios como en la estabilidad del

⁵⁷ DIAZ ORDAZ, Gustavo. *Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, Presidencia de la República, México, 1969, p. 58.

trabajo, en las 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. Pero hacía falta que produjera un efecto propio a fin de que brillara en todo su esplendor. En el ir y venir del intercambio de opiniones surgió la idea de “la prima de antigüedad”, una institución nueva para proporcionar un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo. Es cierto, se dijo así misma la comisión, que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta como en la pensión de vejez, los años de trabajo; pero lo hace y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad, como explica la exposición de motivos “debe otorgarse por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo”.

Nos parece de gran relevancia para nuestro tema que hoy estudiamos, transcribir los siguientes renglones que corresponden a lo manifestado en la exposición de motivos de esta misma Ley, pues encontramos el siguiente comentario:

“El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores; la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se la da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicio. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima

solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, por lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima de antigüedad a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social; estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo; o expresado en otras palabras es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derecho para el trabajador, pues sería injusto que, quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte, o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer,

con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, puedan exigir se les restituya en su empleo. Unos de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel o a quien le corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso".⁵⁸

Al haberse contemplado en la Ley el pago de la prima de antigüedad, sólo se continuó con el espíritu proteccionista de los derechos de los trabajadores que contiene el artículo 123° de nuestra Constitución Política, y con la pretensión de los Constituyentes de Querétaro cuando fue discutido este precepto, en el sentido de lograr algún día un mayor bienestar de los trabajadores que es la esencia y finalidad del Derecho del Trabajo, tal y como lo sostuvo don Heriberto Jara en la intervención que realizó en torno a dicho debate al decir:

⁵⁸ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prima de antigüedad, Tercera edición, Publicaciones Administrativas y Contables, PAC, México, 1980, p.p. 32-34.

“... la miseria es la peor de las tiranías, y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos y para esto es necesario dictar Leyes eficaces”.⁵⁹

No olvidemos mencionar por último punto que en el dictamen de las comisiones unidas primera y segunda de trabajo de estudios legislativos. Sección trabajo relativo al proyecto de Ley, se hace mención del derecho que nos ocupa señalando al respecto lo siguiente:

“Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° 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 corresponde 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, que no procedería por la razón expuesta, si se dé a los trabajadores una compensación.”⁶⁰

De lo anterior deducimos que todos y cada uno de los acontecimientos que de alguna manera coadyuvaron a dar origen a la regulación de la prima de antigüedad, lo son las condiciones en las que viven los trabajadores en nuestro país, condiciones que infunden el temor por la

⁵⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, Grafos Andrea Dorla, México 1967, p. 101.

⁶⁰ DÍAZ ORDAZ, Gustavo. Op. Cit., p. 63.

subsistencia una vez que concluye la relación laboral, ya que no es fácil conseguir un nuevo empleo, y menos estando incapacitado o en una edad avanzada, pues aún cuando se cuenta con prestaciones derivadas de la seguridad social, se prescriben nuestras leyes, lo cierto es que las pensiones son tan reducidas que no son suficientes para el sostenimiento del hogar, y eso suponiendo que se tenga derecho a ellas, por lo que la prima de antigüedad, en sí misma como tal, genera aunque poca, una tranquilidad para la clase trabajadora.

Con respecto a este nacimiento normativo debemos necesariamente expresar que a nuestro parecer, fue la mejor y más afortunada decisión política de justicia y la norma más firme, que han formulado de un modo claro y sistemático. Otorgándose esta prestación, a los trabajadores una vez reconocida su antigüedad dentro de la relación laboral como punto de partida y sostén de otros derechos.

La prima de antigüedad, es uno de los nuevos derechos a favor de los trabajadores, reconocido en la Ley Federal del Trabajo de 1970, recogiendo un principio de elemental justicia que implica la posibilidad de hacer más llevadera la existencia en el momento, como debiera ser, de que por cualquier causa y en cualquier tiempo se termine la relación laboral.

El texto del artículo 162 de esta ley, determina que el pago de la prima de antigüedad, deberá hacerse a los trabajadores que se retiren voluntariamente del servicio; a los que se separen con causa justificada; a los que sean separados y a los beneficiarios del trabajador fallecido, cualquiera que sea, en este último caso, su

antigüedad. Para el supuesto de retiro voluntario, se exige que el tiempo de servicios prestados para tener derecho a la prima, sea como mínimo 15 años.

Dentro de esta misma ley, se estableció en el artículo quinto transitorio, que a la letra señala:

ARTICULO 5°. TRANSITORIO. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162° a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

- I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor a 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 años y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;
- III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de 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 anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y
- V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha

en que entre en vigor esta Ley, 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.

Como podemos apreciar, el artículo transitorio toca básicamente en cuanto al retiro voluntario, estableciendo ciertas limitaciones a la aplicación en plenitud del artículo 162 durante los primeros tres años de su vigencia. Transcurrido ese término, es decir a partir del primero de mayo de 1973, el artículo transitorio, dejó de estar en vigor y en acatamiento a sus propias prevenciones, debe aplicarse en su integridad el numeral 162.

Analicemos pues, la trayectoria que se ha venido suscitando, pues la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de diversos juicios resueltos por su cuarta sala, ha venido dictando una serie de tesis jurisprudenciales que fijan el sentido que debe darse a las disposiciones de la Ley en lo tocante a esta nueva prestación. Como es sabido, en los términos del artículo 193 de la Ley de Amparo, las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte constituyen Jurisprudencia cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros. La misma norma dispone imperativamente que la jurisprudencia que establezcan las salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, Leyes Federales o Locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es obligatoria para las mismas

salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; Juzgados de Distrito; Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

El efecto es que, si bien antes de la fijación de las diversas Jurisprudencias sobre prima de antigüedad definidas por la Suprema Corte, los Tribunales Laborales podían, en el ejercicio de sus facultades soberanas en el orden jurisdiccional, resolver con plenitud de criterio los negocios en la materia que llegaban a su conocimiento, se encuentran ahora obligados a aplicar las Tesis sustentadas por la Corte.

Todavía durante la vigencia del artículo quinto transitorio de la ley laboral, al resolverse el 30 de abril de 1973, se integró la primera Jurisprudencia sobre la nueva prestación, en los siguientes términos:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con 12 días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación”⁶¹

⁶¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Apéndice 1917-1975, quinta parte, Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 5451/72, Tomo XLVI, de fecha 30 de abril de 1973, Ferrocarriles Nacionales de México, p. 176.

En todos los casos fallados con este criterio, los patrones o las juntas habían aducido como razón para negar a los trabajadores el derecho al pago de la prima, la aplicación del artículo quinto transitorio, que determina que para el pago de la prima a los trabajadores que ya estuvieren prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entró en vigor la nueva Le Federal del Trabajo, se observarían las reglas que enumera en sus cinco fracciones; de éstas la cuatro primeras se refieren al retiro voluntario de los trabajadores durante los primeros tres años de vigencia de la ley, y la quinta contempla los casos de despido o de separación justificada de los trabajadores, estableciéndose que si estos supuestos ocurrían dentro del año siguiente al que entró en vigor la citada ley, tendrían derecho a que se les pagaran 12 días de salarios; más transcurrido ese año, cualquiera que fuera la fecha de la separación, tendrían derecho a la prima que les correspondiera por los años que hubiesen trascurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la mencionada ley laboral.

De esta manera, la Corte determinó que como el artículo quinto transitorio no comprendía el caso de los trabajadores fallecidos, debía concluirse que tal precepto transitorio no era aplicable a los casos de pago de prima de antigüedad cuya causa es la muerte, y que, en consecuencia, debía considerarse que para los trabajadores que fallecieron después del primero de mayo de 1970, la prima de antigüedad debía calcularse tomando en cuenta 12 días multiplicados por todos los años de servicios que tuvieran los trabajadores.

Así mismo con relación al artículo quinto transitorio de que hemos venido comentando, pero en forma específica para el caso de fallecimiento de los trabajadores ferrocarrileros, el 7 de agosto de 1973, por virtud de la ejecutoria dictada en el amparo directo promovido por Ferrocarriles Nacionales de México, se integro la jurisprudencia que esta formulada en los siguientes términos:

“FERROCARRILEROS. PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La prestación a que se contrae el artículo 162, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, está incorporada al contrato colectivo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el sindicato de sus trabajadores, en su cláusula 234-1. En consecuencia, la empresa está obligada a pagar a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos la prima de antigüedad, consistente en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, sin que sea aplicable lo dispuesto por el artículo quinto transitorio de dicho ordenamiento legal, por así haberlo pactado expresamente empresa y sindicato”⁶²

Pasando a la historia mas reciente en materia Laboral y ver si la misma tiene alguna relación con la prima de antigüedad comenzamos por mencionar que la reforma a la Legislación laboral en México, inicia su curso a partir de que en el año de 1989, el gobierno mexicano anunciara, su intención de tomar la iniciativa para una reforma a la legislación laboral que permitiera al país adaptarse a las entonces todavía incipientes nuevas realidades de la economía global, se inició

⁶² *Semanario Judicial de la Federación*. Tesis aislada, Amparo en revisión en materia de trabajo 671/73, apéndice 1917-1975, de fecha 7 de agosto de 1973, no. 113, p. 118.

un proceso, hasta ahora no resuelto, éste reforma hoy inconclusa, inicia con unas consultas realizadas en ese año en la Cámara de Diputados, en donde podemos señalar que surgieron la iniciativa del Partido Acción Nacional en el Senado de la República, así como una miscelánea posterior de propuestas laborales por parte de este mismo partido, de otros partidos como el Partido Revolucionario Democrático, y propuestas diversas provenientes de organizaciones sindicales, patronales e incluso de organismos financieros internacionales o de organismos multilaterales como el Banco Mundial. Es así como a lo largo de este tiempo ha sido un ir y venir de propuestas e iniciativas para la reforma de la Ley Federal del trabajo, en donde desafortunadamente ninguna ha logrado llegar a promulgarse.

Lo anterior pone de manifiesto que, en cierta forma, la reforma de la legislación laboral se ha convertido en una lucha táctica, en la que los partidarios de las diferentes posiciones, pero en especial de los trabajadores y de los patrones o empresarios, parecen calcular el momento más oportuno para imponer sus planteamientos.

Este breve esbozo de lo que ha venido sucediendo en estos últimos 15 años en donde hemos visto un ir y venir de iniciativas que finalmente terminan en intentos fallidos de reforma de la legislación laboral en México, nos permite poner de manifiesto que como lo hemos estudiado con anterioridad el Derecho del Trabajo se encuentra en constante expansión, y resulta necesario e imperante que verdaderamente surja una reforma estructural que le de una nueva forma a la materia laboral en México, adecuándose a las necesidades de la sociedad actual.

En este mismo orden de ideas hacemos notar las dos últimas iniciativas presentadas en el año del 2002 a la Cámara de Diputados, la primera encabezada por la Unión Nacional de Trabajadores U.N.T., una institución creada en el año de 1997 como su nombre lo indica por agrupaciones de trabajadores, aunque ambas propuestas quedaron en eso, nos parece relevante mencionar que de las dos únicamente una menciona algo acerca de la antigüedad.

“... En suma, la propuesta jurídica de la U.N.T. de fecha 31 de octubre del 2002, busca dar forma a un nuevo pacto social de las relaciones entre capital y trabajo, que impulse un desarrollo productivo del país en todos sentidos, alentando la productividad y la competitividad de las empresas como resultado de la productividad y de la competitividad del capital y del trabajo, y generando condiciones estructurales y de largo alcance para el desarrollo económico, el desarrollo social y el desarrollo político de los actores productivos”.⁶³

Así este proyecto aborda reformas en nuestra carta fundamental en los artículos 123, 116, 115, 102, 101, 97 y 74 y plantea la adición de los nuevos artículos 99 Bis, 98 Bis, 96 Bis y 95 Bis. En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, se plantean reformas muy generalizadas, señalándolas únicamente como “adiciones y derogación de gran número de sus disposiciones”, no siendo específicos acerca de que artículos serán los que se modificarían. Esta reforma toca temas como: la derogación del Apartado “B”; unificación del salario mínimo;

⁶³ Internet. Página Web <http://www.unt.org.mx/lft/reformas.htm> Aspectos Fundamentales sobre la Reforma de la legislación laboral, consultada el 15 de enero del 2005, a las 11:30 hrs.

modificación del derecho colectivo; trabajo de mujeres; creación de un tribunal laboral; etc., sin embargo nada aborda esta propuesta acerca de la prima de antigüedad. Sin embargo no culminó su objetivo principal.

Por otra parte encontramos la llamada “Ley Abascal”, iniciativa presentada con fecha 12 de diciembre del 2002, llevando como principal defensora a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como varios sectores de la sociedad, en la que podemos resaltar en primer lugar que las reformas (un total de 61 artículos a modificar y adicionar) que esta propuesta presentó a la Cámara de Diputados deberían realizarse precisamente a la Ley Federal del Trabajo directamente y no de carácter Constitucional como lo hizo la UNT, es así como esta reforma toca temas como: relaciones colectivas, trabajadores de confianza, antigüedad y preferencia, capacitación y adiestramiento, discriminación, etc. En seguida transcribimos la reforma en materia de antigüedad que consideramos que únicamente como antecedente nos debe servir en el presente, de la siguiente manera:

“CAPITULO IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Artículo 154. Los empleadores estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

Serán factores escalafonarios, en ese orden:

- I. La aptitud y los conocimientos para realizar un trabajo;
- II. La disciplina y la puntualidad, y
- III. La antigüedad. [Los siguientes párrafos quedan iguales]

Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el Artículo 156. tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, sin hacer distinción por haber prestado su trabajo en jornada reducida.

[El segundo párrafo permanece igual]

Artículo 159. [Los dos primeros párrafos permanecen iguales]

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador que sea más apto para el puesto y, en caso de que existan varios candidatos igualmente aptos, se preferirá al que tenga a su cargo una familia.

[Los siguientes párrafos permanecen iguales]⁶⁴

Reiteramos acerca de lo anterior, que en el caso de la prima de antigüedad, no obstante urge adecuarla a las condiciones actuales de nuestra sociedad, no se ha dado hasta el momento ninguna propuesta de reforma para iniciar un debate con respecto de este tema. Analizado lo anterior, pasemos a estudiar lo conducente a nuestro tema que es la Prima de antigüedad, y dejaremos para un estudio más minucioso en el capítulo cuarto de este estudio lo relacionado con la interpretación y aplicación de esta prestación.

⁶⁴ Internet. Página Web: <http://www.stps.df.gob.mx>, *Reforma Laboral*, consultada el 15 de enero del 2005 a las 12:00 hrs.

CAPITULO TERCERO

CONCEPTO Y CLASES DE ANTIGÜEDAD

1. CONCEPTO DOCTRINARIO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Antes de examinar el concepto de prima de antigüedad como tal, debemos referirnos al análisis doctrinario acerca del concepto del derecho de antigüedad in genere, para señalar que la antigüedad en sí misma es un hecho jurídico que no produce ningún beneficio o contraprestación inmediata a favor de los trabajadores. Pero si tiene consecuencias importantes en la vida laboral que se traducen en derechos a favor de los trabajadores que éstos adquieren por el simple transcurso del tiempo, tales como la preferencia frente a terceros para ocupar una plaza, mayor número de días de vacaciones, indemnización por despido, derecho a la jubilación, etc.

Dicho en otros términos, la antigüedad es un concepto abstracto, que aisladamente es difícil encontrar su razón de ser, su significado, puesto que adquiere importancia cuando lo contemplamos a través de ciertos derechos de los trabajadores, como el que nace al momento de la ruptura de la relación de trabajo, que en ciertos casos va en relación directa con la menor o mayor permanencia del trabajador de la empresa. Tal es el caso del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo que señala que un trabajador con 20 años de antigüedad no puede ser despedido sino por justa causa que haga imposible la continuación de la relación laboral así como la Cláusula 69 del Contrato Colectivo de Trabajo entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único

de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana que nos señala que los trabajadores con 25 años de servicios y 55 años de edad o 30 años de servicios sin límite de edad, y las mujeres con 25 años de servicios pueden solicitar y obtener su jubilación con el 100 % del salario del puesto que sean titulares.⁶⁵

En la cotidianidad el concepto de antigüedad es usado como si fuera fácilmente definible, sin embargo, para adentrarnos en su significado, hemos tenido que acudir al dicho de diversos tratadistas al respecto. En primer término el Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado nos dice que la antigüedad significa:

“Calidad de Antiguo. Tiempo antiguo. El tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo: ascenso por antigüedad”.⁶⁶

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas, define a la antigüedad como: “El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene a la medida de la prestación cronológica de sus servicios con relación a un determinado patrón, o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles, de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al empresario.”⁶⁷

⁶⁵ *Contrato Colectivo de Trabajo*, celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y la empresa Comisión Federal de Electricidad (CFE) para el bienio 2002-2004 p. 67.

⁶⁶ GARCIA-PELAYO, Ramón y otro. *Pequeño Larousse Ilustrado*, Larousse, México, 1995, p. 885.

⁶⁷ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y Guillermo Cabanellas de Torres. *Tratado de Política laboral y social*, T. III, Heliasta, Argentina, 1972, p. 586.

Alfred Ruprecht por su parte la define como una continuidad del empleo, señalando la siguiente definición:

“la antigüedad en el empleo es el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado, es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores”.

“Estos derechos pueden darse durante el desarrollo de la relación laboral (vacaciones, salarios, enfermedades y accidentes inculpables) o al término de la misma, (preaviso, indemnizaciones por antigüedad).”⁶⁸

Otro punto de vista que coincide con la continuidad en el empleo mencionada por anteriores autores, nos lo da Ludovico Barassi, quien nos menciona que:

“La continuidad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa; es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada, es por ello el resultado de la continuidad y, en el fondo, su expresión. La continuidad, es su sustancia, la importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa. La protección del trabajador bajo algunos aspectos, se halla en razón de ella”,⁶⁹

⁶⁸ BARASSI, Ludovico. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Alfa, México, 1953, p. 232.

⁶⁹ Ídem.

“La antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional a semejanza de la naturaleza de las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad está en condiciones de desempeñar sus tareas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado. Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad al tiempo durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa.”⁷⁰

Una definición en nuestra humilde opinión, muy acertada en sus componentes, la encontramos en un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado en la empresa Tremec, que a la letra señala lo siguiente:

“antigüedad es el tiempo de servicios que se computa a los trabajadores para todos los efectos de este Contrato, desde su último ingreso a la empresa, cualquiera que sea la calidad que tuviere dicho ingreso”⁷¹

Néstor de Buen Lozano nos da una definición con la que nosotros concordamos en la mayoría de los elementos que la componen diciéndonos que:

⁷⁰ DEVEALI, Mario L. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Tipográfica Editorial Argentina, Argentina 1948, p. 307.

⁷¹ *Contrato Colectivo de Trabajo*, celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores de “Tremec”, C.T.M. y la empresa Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A., de C.V., para el bienio 2001-2003, celebrado en la ciudad de Querétaro, Qro., p. 3

“La antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos de hecho “antigüedad”. De ahí ha nacido por imprecisión de lenguaje, la expresión, “mi derecho de antigüedad” que en realidad significa “el o los derechos que derivan de mi antigüedad”⁷².

La antigüedad por nuestra parte la decimos de manera breve, tomando en cuenta desde luego el principal elemento que hemos observado en las definiciones anteriormente transcritas. Así señalamos que la antigüedad es el principio que otorga preferencia a ciertas fases del empleo, según el tiempo de servicios prestados a una empresa.

Finalmente, anotaremos un comentario citado por William Hopkins, autor norteamericano que refiriéndose a la antigüedad menciona acertadamente la conexión tan estrecha que existe entre ésta y ese factor psicológico que le da tanta importancia a la misma para el trabajador, y nos dice que:

“Los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos, en forma tal que con el transcurso del tiempo en el mismo puesto se desarrolla en ellos un “interés creado”, psicológico. A ello se aúna la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al novel... Con frecuencia se arguye que existe la presunción de antigüedad en los servicios prolongados y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante muchos años por ese solo hecho es mejor trabajador que un principiante. Aunque en algunas

⁷² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1976, p. 269.

ocasiones tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa es la regla universal. NO TODO MUNDO APRENDE CON LA EDAD Y EN CAMBIO TODO MUNDO OLVIDA CON ELLA, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de experiencia sea menos eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que da la práctica durante mucho tiempo con el vigor y entusiasmo de la juventud. Esto no significa que deben abandonarse los sistemas de antigüedad, por el contrario el motivo psicológico indudablemente es una fuerza mucho más potente que la eficiencia económica. Lo integran la necesidad de protección, especialmente entre aquellos que han pasado ya de la madurez, al anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso”.⁷³

Según advertimos notado en las definiciones que hemos apuntado, el concepto de antigüedad significa, en esencia, el tiempo de servicios; se refiere al hecho de que algunos empleados “llegaron primero”. En fin es un hecho que va siempre de la mano del trabajador y le va creando derechos nuevos y situaciones jurídicas, ya que por el tiempo de servicios prestados, el trabajador más antiguo tiene ciertas preferencias respecto al trabajador de nuevo ingreso.

En consecuencia, podemos describir a la antigüedad como un hecho que se convierte en un derecho, por el transcurso del tiempo, esto es la acumulación de jornadas laborales es un principio que otorga

⁷³ STEPHEN HOPKINS, William. *El Trabajo en la Economía Norteamericana*, Mc Graw-Hill, Nueva York, 1948, p. 253.

beneficios y preferencias a los trabajadores, según el tiempo de servicios prestados a una empresa o patrón.

Pasemos a analizar ahora lo que nos dice la doctrina acerca del concepto de prima de antigüedad. En primer lugar encontramos que el origen etimológico de la palabra "prima", deriva del latín *prima*, que quiere decir PRIMERA, teniendo entre otros significados, el siguiente: "cantidad que se paga a modo de premio, de sobreprecio o de indemnización, según los casos, en los cambios y en otras operaciones o negocios".

Así mismo la palabra **antigüedad** también tiene sus raíces latinas en la palabra *antiquitas, antiquitatis*, teniendo entre otros significados: "el tiempo que se cuenta desde que obtiene empleo".

Es así como en primer término, el Diccionario Jurídico Temático, de Raúl Chávez Castillo nos dice que es el:

"Derecho que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador ha prestado sus servicios a un patrón consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio"⁷⁴.

Por su parte Baltazar Cavazos nos dice acertadamente que el derecho a la prima de antigüedad no es un derecho indemnizatorio, sin

⁷⁴ CHAVEZ CASTILLO, Raúl. *Diccionarios Jurídicos Temáticos. Derecho Laboral*, Oxford University Press, México, 2002, p. 132.

embargo diferimos con su segunda aseveración, en donde nos señala que:

“La prima de antigüedad no es un derecho indemnizatorio. Se trata de una especie de salario diferido.”⁷⁵

Consideramos que la prima de antigüedad no puede ser considerada como salario diferido debido a las características del salario las que nos indican que el pago del salario no se puede diferir. En contrario coincidimos totalmente con la opinión que nos aporta el maestro Mario de la Cueva que señala en específico a la prima de antigüedad como:

“Una institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas”.⁷⁶

El maestro Néstor de Buen Lozano hace referencia de la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, a la que define como una prestación *sui generis*, legal y condicionada, de importe limitado. Considera 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.

⁷⁵ Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada por Baltazar Cavazos Flores, Trillas, México, 1977, p. 491.

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 412.

Afirma que tampoco es un fondo de ahorro como lo menciona la exposición de motivos de la ley, pues el mismo supone una disminución del salario y un derecho del trabajador a recuperarlo, pero como no forma parte del salario por no ser derivado del trabajo, sino por el solo transcurso del tiempo, no puede considerarse ni como fondo de ahorro ni como salario.⁷⁷

Algunos autores comentan que el trabajador llega a tener derecho a esta prima de antigüedad, debido a que en su esencia como ser humano que es consumible a través del tiempo, éste agota su potencial energético a favor de un determinado patrón o empresa, hasta llegar al punto de convertirse en una persona desprovista de toda capacidad para continuar prestando el servicio. Evidentemente conforme se va dando esta situación, el trabajador recibe su salario diario, pero esta prestación es resultante del servicio inmediato prestado y la prima como tal viene a reivindicar al trabajador por el desgaste físico provocado por el continuo trabajo. Obviamente, a mayor tiempo trabajado mayor será la antigüedad, y por tanto, mayor tendrá que ser también la prima que dicho trabajador perciba al momento del rompimiento de la relación laboral.

Señalaremos pues, que la prima de antigüedad como tal resulta que es un derecho laboral, totalmente independiente de cualquier otra a la que tienen derecho los trabajadores que tienen una relación de trabajo por

⁷⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO. T. I, Op. Cit., p.p. 355-356.

tiempo indeterminado Esta remuneración que se le otorga al trabajador, tiene la característica de ser autónoma y se genera por el solo transcurso del tiempo, la que no existía en la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931, como ya lo hemos señalado con anterioridad, pues se estableció en la vigente Ley del Trabajo a partir del 1° de mayo de 1970.

2. CONCEPTO LEGAL.

Señalaremos primeramente que para el concepto de antigüedad, la Ley Federal del Trabajo no nos tiene en específico ninguna definición en el texto de sus artículos, pero si hace referencia a sus efectos, ya que la antigüedad es un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional, repercutiendo en su beneficio al obtener derechos mayores el trabajador con mayor tiempo de haber prestado sus servicios, bajo la presunción de que el empleado con más tiempo en la empresa está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma, con mayor habilidad y rendimiento que el de recién ingreso.

Dentro del título cuarto de nuestra Ley Federal del Trabajo, el artículo 162 se refiere al derecho de los trabajadores a una prima de antigüedad, llama la atención que éste es el único derecho que nuestra ley denomina con el sustantivo de *PRIMA DE ANTIGÜEDAD*.

Este premio o sobreprecio, llamado así por actualizarse al fin de la relación laboral, tiene como naturaleza jurídica el ser un derecho de los trabajadores que se origina por la circunstancia de que con el paso del

tiempo si dejaron de prestar servicios, en cualquiera de los casos previstos en el artículo 162, su derecho consistiría en un respaldo económico que podría calificarse de premio o sobreprecio que retribuye al trabajador por los años de trabajo aportados.

En el multicitado artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se establece el pago de dicha prima de antigüedad en los siguientes términos:

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, 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 del despido;

IV.- Para el pago de la prima en los casos del 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 de diez por ciento del total de los trabajadores de la

empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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

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

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

La prima de antigüedad, como se ha mencionado, nace del derecho de antigüedad, pero no solamente encuentra su antecedente en ésta, sino que también surge de los Contratos Colectivos de Trabajo que constituyen una aspiración legítima de los trabajadores, conforme a un postulado según el cual la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual.

3. CONCEPTO JURISPRUDENCIAL.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de diversos juicios resueltos por la entonces cuarta sala, dictó una serie de tesis jurisprudenciales que fijan el sentido que debe darse a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en lo tocante a esta prestación. Como es sabido, en los términos del artículo 193 de la Ley de Amparo, las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte constituyen jurisprudencia cuando lo resuelto en ellas, se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros. La misma norma dispone imperativamente que la jurisprudencia que establezcan las salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, leyes federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, es obligatoria para las mismas salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; Juzgados de Distrito; tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y Distrito Federal y tribunales administrativos y del trabajo, locales y federales.

En la dicha Jurisprudencia, encontramos algunas tesis que nos orientan en cuanto a la naturaleza y concepto de la prima de antigüedad:

“ANTIGÜEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral y tal

hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral”.⁷⁸

La anterior tesis nos apunta de manera muy acertada que la antigüedad es un hecho de tracto sucesivo que tiene consecuencias jurídicas en beneficio del trabajador.

“ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES, ES EQUIVALENTE A LOS AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS. El concepto de antigüedad en el trabajo, consiste en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación laboral, por tanto es equivalente a la expresión de “años de servicios efectivos”, utilizada en los contratos colectivos, ya que esta expresión no debe ser interpretada en forma tan rigurosa, que permita el extremo de excluir de ella los días de vacaciones, permisos, faltas, licencias, incapacidades y otras situaciones análogas en que si bien es cierto no existe prestación de servicios por parte del trabajador, sin embargo, también lo es que no producen interrupción de la relación laboral.”⁷⁹

Sin embargo la anterior a diferencia de la primera hace una precisión en cuanto a tiempo efectivamente laborado situación que analizaremos mas adelante.

“ANTIGÜEDAD, CONCEPTO DE LA.- Hay que distinguir dos clases de antigüedad, la primera es la genérica, que es la que se

⁷⁸ Semanario Judicial de la Federación. Apéndice de 1917-1985, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quinta parte, Tesis 25, p. 25 no. De registro 242,809.

⁷⁹ Semanario Judicial de la Federación, Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Parte III, Junio de 1996, Tesis VI.2º.38L, p. 779.

crea de manera acumulativa, mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extinga por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.”⁸⁰

Ahora veremos lo que nos indica la jurisprudencia en cuanto al concepto de prima de antigüedad.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe acumularse en razón del tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un período de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro.”⁸¹

Para el estudio de nuestro tema es importantísima esta tesis puesto que sienta un precedente al indicarnos que no solamente el trabajador de planta debe ser considerado para el pago de la prima de antigüedad sino todos los trabajadores en general, puesto que como efectivamente lo manifiesta esta, la antigüedad se acumula en razón del tiempo de

⁸⁰ *Semanario Judicial de la Federación*. D. 2757/77.- María de la Luz Casas Bustamante.- 22 de septiembre de 1977. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla Solís. Informe 1983, 4ª. Sala. Tesis 12, p. 13

⁸¹ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Parte III, Enero de 1996, instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis 1,5°. Tomo. 36 L, p. 327.

duración del vínculo laboral y no como lo señala el artículo 162 de la Ley Laboral.

“ALGODÓN, PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TRABAJADORES REGIDOS POR EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DEL RAMO DEL, Y SUS MIXTURAS, SUBROGACIÓN POR LA MUTUALIDAD DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON, REQUISITO. Conforme al contenido del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo la prima de antigüedad es una prestación que deriva del solo hecho del transcurso del tiempo en el trabajo y cuyo fundamento, por tanto, es distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social y consecuentemente el pago de dicha prestación corre a cargo del patrón...”⁸²

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, AUTONOMIA DE LA ACCION RELATIVA.- La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo 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”⁸³

De acuerdo con los anteriores conceptos, la antigüedad es el tiempo que transcurre mientras la relación de trabajo perdura hasta el último día de la prestación del servicio.

Así mismo encontramos que un elemento que constantemente se contiene en dichas definiciones, es el de la continuidad del

⁸² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Séptima época, Cuarta Sala, Volumen 199-204 quinta parte, no. registro 242, 672, p. 10.

⁸³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Séptima época, Cuarta Sala, Volumen 163-168, no. registro 242, 862, apéndice 1917-1985, no. 193, p. 179.

establecimiento de un empleo, es decir el tiempo de servicios, refiriéndose esto al hecho de que dentro de una empresa algunos empleados “llegaron antes que otros”.

Como consecuencia de lo anterior, la clase de trabajadores que “llegaron antes que otros”, debe tener ciertas preferencias, pareciéndonos lógico que gocen con derechos que van desde la preferencia, el ascenso, etc. Conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, en los Contratos Colectivos de Trabajo.

4. CLASIFICACION DE LA ANTIGÜEDAD.

En la opinión vertida por el maestro de Buen Lozano, la antigüedad no es un derecho sino un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, como por ejemplo el que referimos en el presente trabajo de investigación, que es el de la prima de antigüedad, ya que aquélla es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.

Después de haber estudiado el concepto de nuestro tema y antes de continuar, es necesario analizar, las diversas clases que tanto en la teoría como en la práctica, se han esbozado acerca de la figura jurídica de la antigüedad.

Hemos recabado para tal efecto las diversas clases de antigüedad que se manejan en el ambiente laboral de nuestro país, siendo éstas:

- a) La antigüedad calificada;
- b) La antigüedad legal o amplísima;

- c) La antigüedad simple o estricta;
- d) La súper antigüedad o antigüedad sintética;
- e) La antigüedad de compañía;
- f) La antigüedad de división;
- g) La antigüedad de departamento;
- h) La antigüedad de sistema;
- i) La antigüedad de puesto; y
- j) La antigüedad de gradación del trabajo.

Pasemos a analizar en forma breve cada una de estas clases de antigüedad, comenzando por la antigüedad calificada, que es aquella en la que el factor que se toma en cuenta para su cuantificación, no solamente es la duración de los servicios, sino que además se toma en cuenta la capacidad o destreza con la que cuenta el trabajador.

La antigüedad legal o amplísima, resulta ser a nuestro juicio, la única que realmente representa el deber de recompensa por el patrón a los servicios del trabajador y estaría integrada por todo el tiempo durante el cual éste hubiera estado al servicio de la empresa, sin distinción de departamentos, fabricas, oficio, etc., es decir, que si una empresa o patrón posee varias fábricas, sucursales o establecimientos, no importa en cual de ellos preste su trabajo el obrero, ni si se cambia su categoría u oficio o departamento, sino que bastará que permanezca ligado a esa empresa, a través de la relación de trabajo, para ir sumando su antigüedad. Y como consecuencia de esto, deben percibir una gratificación por antigüedad que aumentará correlativamente en su monto, con respecto al tiempo transcurrido.

Se denomina legal, puesto que se encuentra contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo y amplísima, porque no distingue al gran rango o aspecto especial para su cuantificación, sino que dicha determinación cuenta a partir del momento en que se comenzaron a prestar los servicios por parte del trabajador.

La antigüedad simple o estricta, es aquella en la que la duración de los servicios es lo único que determina el ascenso a preferencia en el empleo.

La súper antigüedad o antigüedad sintética, se refiere a la que únicamente se otorga a los funcionarios del Sindicato y a obreros muy veteranos, como en los Estados Unidos de Norteamérica en que se utiliza para protección de éstos cuando se realiza dentro de la empresa un reajuste de puestos o cargos y recontractación de personal.

Por otro lado encontramos la antigüedad de compañía, que es en la que se pueden incluir varias fábricas. El tiempo de servicios se calcula y se aplica al total de las actividades de la compañía, sin tomar en cuenta el lugar en que se encuentren sus fábricas.

Enseguida encontramos la antigüedad de división, que es la que se refiere al transcurso del tiempo de los trabajadores de una de las ramas de la negociación que pueda clasificarse por el lugar donde se encuentran ubicados los centros de trabajo, es así que podemos encontrar que una empresa que tiene fábricas o sucursales en zonas muy distantes entre sí, se separa, encontrándose la División Sur, la División Norte, la División Suroeste, etc.

Por otra parte, la antigüedad de departamento que regularmente se utiliza en empresas en que figuran especialidades muy variadas. Así el cómputo de tiempo lo generan los trabajadores en función de los servicios prestados en cada uno de los departamentos de la empresa. Por lo general cada uno tiene listas separadas de antigüedad.

La antigüedad de sistema, es el conjunto actual que integran las empresas, tales como divisiones, departamentos, líneas, ramas, etc. y demás sucursales o dependencias que en el futuro llegaren a integrar o formar parte de la empresa.

La antigüedad de puesto, Es aquella que va generando un trabajador en el desarrollo de sus labores en un mismo cargo o puesto; es una antigüedad particular dentro de la antigüedad general.

Por último, encontramos la antigüedad de gradación del trabajo. Es costumbre de algunas empresas, clasificar a los empleados como expertos e inexpertos. La gradación de empleados expertos incluirá a todos los trabajadores de grado superior, no así a los ayudantes, quienes se encontrarán como inexpertos. En esta última clase de antigüedad las preferencias se marcan de una manera singular.

Otra forma de clasificar a los derechos de antigüedad es la que se refiere a la antigüedad específica y a la antigüedad general de empresa.

Cuando nos referimos a la antigüedad específica hablamos de la antigüedad de división, departamento, sistema, puesto y gradación del trabajo, clases que ya analizamos en anteriores párrafos.

Esta generalidad de la antigüedad, la han tomado diversos patrones, con el objeto de tener un parámetro para la cuantificación de la antigüedad, así por ejemplo en muchas empresas se dice que un trabajador tiene una antigüedad de 7 años en el puesto de auxiliar administrativo del departamento de Logística de determinada empresa.

El carácter específico del derecho de antigüedad se refiere a llevar un control exacto de los movimientos que lleva a cabo un determinado trabajador dentro de la empresa, puesto que en muchas ocasiones nos encontramos con trabajadores que durante su vida laboral dentro de una empresa, han pasado hasta por 10 o 15 puestos diferentes, en diferentes horarios y con diferente salario.

Es así que de la antigüedad general que tiene un trabajador en la empresa se hace la cuantificación de qué antigüedad ha tenido en los grados de categorías que ha desempeñado.

Lo anterior con el objeto de poder aplicar los derechos de preferencia que le corresponden al trabajador por el solo hecho de tener mas antigüedad frente a otros, tales como el ascenso a un puesto de mayor categoría.

Aunque la antigüedad no es el único factor que se toma en cuenta para determinar los derechos de preferencia, sino que así mismo se pueden tomar en cuenta factores como la capacidad, etc.

Por otro lado la antigüedad general de empresa le es reconocida al trabajador desde el momento que inicia la prestación de sus servicios a la empresa, y no se toman en cuenta para su cuantificación factores específicos como los de departamento, puesto, sistema, división, sucursales o establecimientos, etc.

Si bien es cierto que esta clase de antigüedad, la podemos equipar con la llamada legal o amplísima de la que ya hemos hablado anteriormente, lo es también que esta en su generalidad, constituye un derecho intrínseco para los trabajadores, es decir la clase trabajadora independientemente del tiempo que tiene de laborar para una empresa, le debe ser respetada y reconocida su antigüedad, ya sea específica o general, pues lo dispone la Ley Federal del Trabajo como obligación para el patrón.

Tanto esta clase de antigüedad como la antigüedad específica, son conceptos que en muchas ocasiones van de la mano, puesto que el patrón puede en determinado momento utilizar ambas para llevar un mejor control de los trabajadores que laboran dentro de su empresa o negocio, así como para aplicar los derechos derivados de las mismas, así como para hacer el pago de la prima de antigüedad.

Así mismo, encontramos que este derecho se encuentra plasmado en los contratos colectivos de trabajo, que superan en estos casos las

prescripciones legales, no sólo en el aspecto de la antigüedad, sino del asenso y la protección misma del tiempo de servicios a través de una gratificación por antigüedad que tienen establecidas algunos contratos colectivos de trabajo.

Además de lo anterior, encontramos que en la Jurisprudencia, se hace mención de las diferentes clases de antigüedad como lo podemos apreciar en las siguientes tesis jurisprudenciales, en donde en la primera nos indica cual es la antigüedad genérica y la antigüedad de categoría:

ANTIGÜEDAD, CLASES DE. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO. Hay que distinguir dos clases de antigüedad: *la primera es la antigüedad genérica*, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es *la antigüedad de categoría* en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto sí es prescriptible por falta de ejercicio en tiempo oportuno.⁸⁴

La siguiente nos indica la antigüedad de empresa y la antigüedad de categoría:

⁸⁴ *Semanario Judicial de la Federación*. Apéndice de 1917-1985, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, séptima época, quinta parte, Jurisprudencia no. 24, no. de registro 242,894, volumen 157,162, p. 86.

ANTIGÜEDAD DE EMPRESA Y ANTIGÜEDAD DE CATEGORÍA. Deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría.⁸⁵

La siguiente resulta de suma importancia para nuestro tema pues nos indica cual es la antigüedad general de empresa y sus requisitos para su reconocimiento en la empresa Petróleos Mexicanos:

ANTIGÜEDAD GENERAL DE EMPRESA (PETROLEOS MEXICANOS), RECONOCIMIENTO DE LA, AL TRABAJADOR QUE FUE POSTERGADO EN SUS DERECHOS. La circunstancia de que no pueda reconocerse al codemandado el tiempo que indebidamente ocupó el puesto controvertido, no impide que se le reconozca al trabajador que fue postergado, pues ello obedece a que el codemandado detentó el puesto sin derecho alguno, resultando ilógico que se le reconociera la antigüedad que computó en el mismo, mientras que es evidente que resultar preferente el derecho del trabajador actor, se le deben restituir sus derechos pospuestos incluyendo el de reconocimiento de la antigüedad general de empresa, puesto que de no

⁸⁵ *Semanario Judicial de la Federación*. Apéndice de 1917-1985, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, séptima época, Jurisprudencia no. de registro 242,598, volumen 217-228 quinta parte, p. 74.

haber sido desconocidos sus derechos, indudablemente habría generado esa antigüedad, ocupando con el carácter de trabajador de planta el puesto en cuestión, desde la fecha en que comenzó a desempeñarlo el codemandado.⁸⁶

Concluyendo el anterior inciso, comentamos que la antigüedad actualmente se ha desarrollado a tal magnitud que como hemos visto se extiende de acuerdo a la diversidad social que hoy en día vivimos, sin embargo resulta importante que tengamos muy en cuenta que no debemos confundir lo que son las clases de antigüedad con la clasificación de los derechos que se derivan de la antigüedad.

5. CLASIFICACION DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.

De la antigüedad, vista como un hecho, surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad y opinan los estudiosos del derecho que sólo las imprecisiones en el lenguaje, tanto de concededores como de neófitos del derecho, han conducido a que se conozca como derecho de antigüedad.

Como ya lo hemos mencionado, ésta por sí misma no produce en forma inmediata algún beneficio para la clase trabajadora. Esta figura jurídica, tiene como consecuencia: producir derechos que jurídicamente hablando son conocidos como derechos derivados de la antigüedad, y son los siguientes:

⁸⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo III, marzo de 1996, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, novena época, Tesis I.4°. T. 21 L, No. de registro 202,877, p. 884.

- a. Estabilidad en el empleo. Debido a su antigüedad, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la Ley Federal del Trabajo y que debe atender a la antigüedad del trabajador (artículos 49 y 50, fracción II),

- b. Indemnización al trabajador en caso de rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Cuando se dé alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad, en los términos del artículo 50.

- c. Vacaciones. Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la ley.

- d. Constancias de servicios. Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado, y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados (artículo 132, VII y VIII). Los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tienen derecho,

en cada empresa, a que se les determine su antigüedad. Quien determinara la antigüedad será una comisión compuesta por representantes de trabajadores y patrones, la cual elabora un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías en cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad al mismo. Todo trabajador inconforme con la determinación de su antigüedad, podrá objetarla ante la comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 158); en caso de un fallo desfavorable, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la misma Junta, bajo la forma de un procedimiento especial, regulado por los artículos 892 a 899.

- e. Preferencia en los ascensos. Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de una vacante: la primera es que la misma sea definitiva, la segunda, es que sea provisional. En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupada por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá: al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad, en igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia, de subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen. (art. 159).
- f. Inmunidad después de 20 años de servicio, por faltas graves. Esta disposición toma en cuenta la antigüedad, está considerando que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de 20 años, es justificable la rescisión pero sólo por algunas causas señaladas por el art. 47 y que tenga la característica de ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral. El concepto de particularmente grave es

muy ambiguo y la ley no especifica cómo debe entenderse el mismo, quedará por tanto a criterio de la Junta determinar la gravedad. El estado de ebriedad del conductor de un autobús de pasajeros podría ser considerado como una causa de rescisión particularmente grave. Trueba Urbina opina que por causa particularmente grave debe entenderse aquella que represente un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la negociación o inminente de muerte para el patrón. La repetición de la falta grave o la realización de otra u otras faltas que constituyan una causa de rescisión de la relación laboral imputable al trabajador, deja sin efecto la inmunidad.

g. Prima de antigüedad. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. Una cuestión que se plantea es la de saber si solo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la ley, se concluirá que solo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad, pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio. Tema que tocaremos en el siguiente capítulo.

h. Con el paso del tiempo derecho a jubilación.⁸⁷

⁸⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo*, sexta edición, Porrúa, México, 1996, p.p. 236, 240, 241.

- i. Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje, según lo establecido por el artículo 947 en su fracción III de la Ley Laboral.

Como hemos apuntado en cada inciso del presente análisis los derechos que se derivan de la antigüedad resultan ser de gran importancia para el trabajador, son un incentivo más para él con el objeto de recibir beneficios por la mera permanencia en el empleo.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS JURIDICO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

1. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU CONTENIDO, APLICACIÓN E INTERPRETACION ACTUAL.

Dado que en el capítulo anterior incluimos la transcripción del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, únicamente pasaremos a su análisis, no sin antes recordar que como ya hemos plasmado en las anteriores páginas de este estudio que la prima de antigüedad es una prestación que beneficia al trabajador, que no es un derecho indemnizatorio y que la acepción en que fue tomada desde su creación la palabra "prima", es la de premio, regalo o recompensa que se otorga a los trabajadores en reconocimiento a la permanencia en el trabajo, pretendiendo con esto retribuir los años de servicios prestados para el patrón, sin olvidar además que consideramos que esta, necesariamente debe cumplir con el principio reivindicatorio del Derecho del Trabajo.

Pues bien, el principal problema con que se cuenta al aplicar una disposición legislativa, es la de su interpretación, es evidente que cuando esta o cualquier norma no sea lo suficientemente clara como para que amerite tal interpretación.

Cuando nos encontramos ante esta disyuntiva, tratamos de aplicar la interpretación a través de los diferentes métodos existentes como lo

son, el gramatical, el A Contrario Sensu, el Histórico y el Exegético. Hablamos del gramatical, cuando analizamos específicamente lo que nos indica la norma en su texto tal cual lo plasmó el legislador. El Histórico, por su parte, nos obliga a remitirnos a los antecedentes que con respecto a la normatividad hayan existido al respecto. El A Contrario Sensu, nos indica el encontrar la interpretación a partir de una situación contraria a lo indicado en la norma. Por último, el Exegético, se refiere a la exégesis, es decir la interpretación o explicación de un texto legal (especialmente de una ley), realizado con espíritu de adhesión al mismo, y con el propósito de hallar la voluntad del autor al plasmarla en una ley.

Es así que de la aplicación en la práctica del artículo 162, ha provocado desde su creación un sinnúmero de controversias, con motivo de las interpretaciones contradictorias que las partes interesadas han formulado respecto al texto de este precepto legal.

Pasemos a analizar el contenido de dicho artículo, aclarando que en este caso no lo analizaremos en el orden en que se encuentra plasmado en nuestra Ley, debido a que consideramos que en un orden de importancia en primer lugar habrá de analizarse los casos de procedencia del pago de la prima de antigüedad, en segundo lugar los requisitos para su pago, la cantidad que deberá pagarse y los beneficiarios de ésta, para después pasar a la forma de pago y la independencia de este derecho.

Encontramos pues que este artículo en sus fracciones III y V, varias hipótesis en las cuales se puede pagar la prima de antigüedad, cuyo

principal presupuesto lo es que se haya roto la relación de trabajo. Así tenemos que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, 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 en caso de muerte del trabajador, a las personas que menciona el artículo 501 de la Ley. Algunos interpretes de la ley, señalan que la prima deberá pagarse únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Renuncia del Trabajador.
- b) Rescisión del Contrato, y
- c) Muerte del trabajador.

Pero como la relación de trabajo no sólo puede quedar rota por las causas mencionadas, sino por otras ya señaladas en el artículo 53, concluye esta teoría que por ejemplo en el caso de la fracción I de este artículo que señala lo relativo a la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, en este caso se puede decir que no procedería el pago de este derecho, toda vez que no hay que confundir el mutuo consentimiento con la renuncia del trabajador o separación voluntaria como lo señala el artículo 162, puesto que la renuncia es una declaración unilateral de la voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón, mientras que el mutuo consentimiento, implica un acuerdo de voluntades.

Ahora analizando un poco más esta situación, podemos ver que en el caso de que el trabajador presentará su renuncia con la perspectiva de

hacer efectiva la aplicación de la fracción III del artículo 162, toda vez que se encontraría ubicado en el supuesto que marca la ley, bien pudiera suceder que el patrón para evitarse o para eludir el pago de la prestación que marca dicho artículo de inmediato aceptara esa renuncia, y entonces caeríamos en el supuesto de la fracción primera del artículo 53, para el cual la ley no señala que deba pagarse o que exista la obligación de pagar la prima de antigüedad, o sea el caso de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento de las partes.

En la práctica laboral esta interpretación ha sido por demás superada, puesto que hoy en día los patrones en caso de que se rompa la relación de trabajo por mutuo consentimiento, efectúan el pago de la prima de antigüedad, sin embargo así mismo encontramos que existen quienes valiéndose de esta interpretación errónea, eluden tal obligación, ya que es propiamente en tal supuesto, es decir en el caso de la fracción I del artículo 53 no existe tal obligación, puesto que el artículo 162 señala claramente los casos en que existe la obligación de pagarla.

Otra fracción del artículo 53, punto de discusión para interpretación de la ley en cuanto al artículo 162, es lo referente a la fracción tercera que señala como terminación de la relación de trabajo “la terminación de la obra o vencimiento del término o Inversión del capital”, presupuestos que evidentemente no se encuentran contenidos en la fracción III ni V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que apoyados en esta situación los empresarios aseguran que no hay obligación de pagar la prima de antigüedad, porque los contratos de trabajo en este

caso en particular no son de planta, presupuesto sin el cual no se puede pagar la prima de antigüedad o no se está obligado a cubrirla.

En lo que hace a la fracción IV del artículo 53, plantea dos situaciones diferentes, que son de incapacidad física o mental del trabajador y la inhabilidad manifiesta.

La incapacidad física o mental del trabajador, puede o no provenir de un riesgo de trabajo; si proviene de este, señalan los patrones no debe pagarse la prima, pues según el artículo 495, 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 mínimo general vigente, sin señalar nada al respecto sobre la prima de antigüedad. Además si el trabajador es derechohabiente del Seguro Social, la indemnización es a cargo de dicha institución, ya que así lo señala la Ley del Seguro Social en su artículo 60, al decir que:

“El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.”

Si dicha incapacidad física o mental no proviene de un riesgo de trabajo, debe pagarse la prima de antigüedad por disposición expresa del artículo 54 de la Ley, toda vez que señala que

“en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, *independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes*”.

Importante señalar el comentario de diversos doctos del Derecho con respecto a la prestación denominada “jubilación”, que aunque se encuentra hoy por hoy en su mayoría contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo, es bien reconocida por la Ley Federal del Trabajo tal es el ejemplo del artículo 249 de nuestra ley. Señalan diversos autores que al no considerarse esta prestación como una forma de terminación de la relación laboral, puesto que ésta subsiste al no existir separación entre ambas partes, trabajador y patrón, pues consideran que a partir del momento en que un trabajador es jubilado, habrá un nuevo vínculo permanente y vitalicio entre patrón y jubilado, ya que este recibirá pensión y prestaciones sociales de por vida (por lo tanto dicen, *no se debe pagar la prima de antigüedad*).

Finalmente, para el caso concreto planteado en la parte final del artículo 395 de la Ley, que contempla la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, caso en el que se ha considerado en la práctica que tampoco procedería el pago de la prima de antigüedad, toda vez que estamos ante la presencia de una terminación de la relación laboral, y no de una rescisión para la cual, la ley sí señala el pago de dicha prestación.

Comentaremos brevemente en cuanto a este tema, que la cláusula de exclusión solo puede operar en dos casos: cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado por él. Es de considerarse que en el primer supuesto, tal aplicación es inconstitucional y contraria a lo dispuesto en el artículo 358 de la misma ley, que establece que “a nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él.” Así mismo, se viola lo dispuesto por los artículos 4° y 5° de nuestra Carta Magna, que nos indican que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee, si esta es lícita. Por otra parte si el trabajador renuncia al Sindicato a que pertenece, por considerar que no representa adecuadamente sus intereses, se encuentra ante la posibilidad de que le apliquen la cláusula de exclusión, que trae como consecuencia la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin responsabilidad para la empresa. En lo referente al caso de la expulsión, si el Sindicato no acude previamente ante la Junta de Conciliación a efecto de valorar la sanción, no puede por sí mismo convertirse en juez y parte y aplicar la cláusula de exclusión. Sin embargo hoy en día las agrupaciones sindicales han logrado reunir la fuerza suficiente para presionar a cualquier nivel y argumentando que el principio de autoridad debe prevalecer, en ese sentido si un trabajador es expulsado de algún organismo sindical, debe salir también de la empresa, ya que en caso contrario perdería fuerza la acción sindical, sin embargo cortaremos este comentario por considerar que este concepto es tema de otra investigación.

Pasemos enseguida a considerar los requisitos para tener derecho a la prima de antigüedad, en primer lugar, nos dice el párrafo primero del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que tienen derecho al pago de la prima los trabajadores de planta. En consecuencia, interpretando a contrario sensu, tendríamos que los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación, por lo cual necesariamente el trabajador debe tener la categoría de planta.

Entendiendo que el trabajador de planta es aquel que está sujeto a una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, por lo que aún y cuando llegasen a completar o acumular la antigüedad exigida por la ley, los trabajadores temporales y eventuales, no tienen derecho al pago de dicha prestación.

En lo que se refiere a la antigüedad requerida para tener derecho a la prestación que se analiza, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala dos hipótesis: por una parte en la fracción III, los supuestos de renuncia al trabajo, despido con o sin causa justificada y rescisión del contrato hecha valer por el trabajador, se deberá tener quince años de servicios efectivos para obtener el pago de tal prestación. Por otra parte en el supuesto que estipula la fracción V del mismo artículo, o sea la muerte del trabajador, en tal caso los beneficiarios tendrán derecho a reclamar el pago de esa prestación independientemente de la antigüedad que haya tenido el trabajador, es decir, haya o no reunido los quince años que señala la fracción III del artículo 162, y también independientemente de la causa que haya originado su muerte, esto último que es digno de considerarse como un verdadero logro de las conquistas obreras a través del sindicalismo, ya que si un

obrero muere por ejemplo en un accidente que no cae dentro de los supuestos de un accidente de trabajo, no se le pagará la indemnización por accidente de trabajo, por lo menos no se les dejará tan desamparados, puesto que tendrán derecho al pago del importe de la prima de antigüedad, en base a los años de servicio que haya tenido el trabajador, independientemente de su antigüedad como ya mencionábamos anteriormente. A este respecto el maestro Borrel Navarro opina que:

“Solo en el caso de separación voluntaria del trabajador el artículo 162 de la normativa laboral exige que tenga cumplido por lo menos 15 años de servicios en la empresa. En todos los demás casos no se exige una antigüedad de servicios determinada para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando se trate de despido justificado o no, de separación del trabajador del cargo o empleo por causa imputable al patrón, no se requiere tener una antigüedad determinada.”⁸⁸

En lo referente a la muerte del trabajador, no existe duda alguna puesto que en este caso la ley es sumamente clara al señalar que el derecho se debe pagar cualquiera que sea la antigüedad que tenga el trabajador. Correspondiéndoles el cobro a sus beneficiarios legales que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Para continuar con nuestro análisis, tocaremos lo referente a la forma de computar el tiempo, tanto para el nacimiento del derecho como para

⁸⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo*. Sista, México, 1992, p.p. 1973-1980.

calcular el pago. La ley no precisa sobre este aspecto de la prima, toda vez que señala únicamente que “ consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio”. Según criterio de la Suprema Corte de Justicia, se computará únicamente el tiempo efectivamente trabajado, tal y como se señala en la siguiente:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PARA SU PAGO DEBE CONSIDERARSE EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS. Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe atenderse al tiempo efectivo de servicios y no al que se hubiere laborado en forma real y efectiva, porque el primero de ellos comprende, aparte de los días trabajador, los periodos vacacionales de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los festivos y aquellos en los que el trabajador actor se encontró a disposición del patrón durante la vigencia de la relación laboral y estos lapsos también deben computarse para determinar la antigüedad que sirva de base para su pago.⁸⁹

Aclarando que como lo veremos posteriormente que los contratos colectivos establecen ya cuestiones contrarias al respecto. Pero como debemos considerar el tiempo efectivamente trabajado según el criterio de la Suprema Corte.

En efecto, habría que decidir concretamente si por tiempo efectivamente trabajado solamente es de considerarse los días en que realmente presta el servicio el trabajador, es decir, descontando descansos tanto semanales como obligatorios; vacaciones, los días en

⁸⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Parte I, agosto de 1989, Tomo VI.2º parte-1, p. 387.

que el trabajador no presta servicios a consecuencia de un riesgo de trabajo, las ausencias injustificadas y las justificadas, las enfermedades generales, etc., o bien si dentro del tiempo que efectivamente trabajado, se incluirán vacaciones, los descansos tanto ordinarios como obligatorios, los riesgos de trabajo descontándose únicamente las enfermedades generales, y las ausencias tanto justificadas como injustificadas.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales entre Cía. Fresnillo, S.A., y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, señala en su artículo 274, cláusula décima Novena que:

“Única y exclusivamente tratándose de compensaciones por retiro voluntario completas en los términos de la cláusula primera del presente artículo se computará como tiempo trabajado, los descansos semanales y obligatorios, vacaciones y faltas al servicio por riesgos profesionales. Para las compensaciones por retiro voluntario proporcionales, no se aplicará la presente estipulación, debiendo considerarse o computarse el tiempo real y efectivamente trabajado”⁹⁰

Del anterior señalamiento se desprende que mientras no se complete el tiempo establecido en la cláusula de este artículo, o sea el de catorce años en el interior de la mina o diecinueve en superficie, el tiempo que se considera o computara para el pago de esta prestación, será únicamente el efectivamente trabajado, es decir, descontando

⁹⁰ Contrato Colectivo de Trabajo. Celebrado entre la Compañía Fresnillo S.A. y el Sindicato de Mineros para el bienio 1948-1950, Zacatecas, Zac., p. 125

descansos semanales y obligatorios, vacaciones y riesgos profesionales; en cambio ya completando el tiempo señalado, catorce o diecinueve años, entonces sí se considerará como tiempo efectivamente trabajado tanto los descansos como vacaciones y ausencias con motivo de algún riesgo profesionales, descontándose únicamente las ausencias injustificadas, los permisos tanto individuales como colectivos y las enfermedades que no deriven de un riesgo profesional.

Ahora bien, dando una interpretación literal a lo que significa "tiempo efectivamente trabajado" consideramos que sería únicamente los días en que el trabajador preste el servicio, sin considerar ningún otro día; por lo que en los casos de trabajadores poco asiduos al trabajo, tardarían mucho tiempo en reunir los quince años que marca la ley, es decir, si normalmente asisten la mitad del año a su trabajo y la otra mitad es de ausencias entre las que contaríamos enfermedades, permisos con justificación y ausencias injustificadas, siempre y cuando no llegue a reunir el número de faltas como para rescindirle su contrato de trabajo, pues tardaría treinta años para tener derecho a la prima de antigüedad, y si a esto le agregamos o más bien le descontamos los descansos tanto semanales como obligatorios, entonces sí que difícilmente llegaría a contar con los quince años de servicio que señala la ley, o bien tendría que pasarse toda una vida en el centro de trabajo para llegar a tener derecho a esta prestación.

Para finalizar el presente comentario, señalaremos otra tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que consideramos como un anexo a la anterior y que reza de la siguiente forma:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LOS DIAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DE LA. De acuerdo a la jurisprudencia número 1432, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988, del rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO", se tiene que el tiempo que debe tomarse en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador, para efectos del pago de la prima, se caracteriza precisamente porque éste debe encontrarse a disposición del patrón, aun cuando en ocasiones no labore, es decir, debe haber una continuidad en la relación de trabajo, no obstante que físicamente en ocasiones no exista la actividad obrera, como en aquellos casos en que el trabajador disfruta de descansos semanales, vacaciones, etc., o inclusive cuando esta inactividad obedece a razones ajenas a su voluntad, como un riesgo de trabajo. En este orden de ideas, los días correspondientes a los permisos sin goce de sueldo disfrutados por el trabajador, no forman parte del tiempo de servicios prestados, precisamente porque en los mismos si existe una desvinculación laboral, en la que el trabajador no está a disposición del patrono. En efecto, el cómputo de la antigüedad del trabajador, para determinar el pago de la prestación a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no puede incluir el tiempo en el que se separó voluntariamente del trabajo mediante permisos sin goce de sueldo, pues mientras duren los permisos, el patrono no puede disponer del trabajador; incluso, el obrero puede estar dedicado a la prestación de un servicio para una persona diferente, por lo que no sería procedente obligar a la parte patronal a pagar la prima de antigüedad, respecto a

ese tiempo en que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquél, máxime la prestación de que se trata es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono, en la vigencia de una relación laboral.⁹¹

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

- a) El número de días de salario que deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados.
- b) El monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo, y
- c) La fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

a) En cuanto a la primera cuestión, es decir el número de días de salario por años de servicio, la fracción primera del artículo 162 de la ley, es muy clara, al decir que “la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios”, por lo tanto realmente no existe problema de interpretación por encontrarse en este sentido la ley muy clara a ese respecto.

A ese respecto Trueba Urbina nos señala: “... Así mismo, la antigüedad de concepción laboral es una garantía social mínima de

⁹¹ Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, septiembre de 1990, Tomo IX, 1º 62 L, p. 397.

carácter reivindicatorio en relación con el régimen de explotación del hombre por el hombre desde la colonia y que aún subsiste hasta nuestros días, la prima de antigüedad consiguientemente, substraer al trabajador de la alineación, recuperando significativamente parte de la plusvalía con el importe de la prima de antigüedad de 12 días por cada año de servicios prestados⁹²

b) Por lo que hace al monto del salario, en lo que nos señala el artículo 162, salvo el análisis que realizaremos en las próximas páginas de este estudio, señala la doctrina que no existe duda alguna en cuanto a interpretación pues en su fracción II de este mismo nos dice que “para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486”. Pues bien nosotros consideramos que no existe ninguna justificación jurídica para remitir la aplicación de un procedimiento a un capítulo tan diferente como lo es el de riesgos de trabajo que son derechos indemnizatorios y nada tienen que ver con la figura de la prima de antigüedad, que es una prestación que tiene un carácter eminentemente independiente de cualquier otra prestación o derecho, y;

c) Para determinar la fecha que se tomará de base para computar el tiempo o antigüedad del trabajador, y que al mismo tiempo servirá de base para hacer el pago.

El artículo 162 en sí mismo no ofrece ningún problema, puesto que es sumamente claro al decir que: “ la prima de antigüedad consistirá en el

⁹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo (Teoría Integral), tercera edición, Porrúa, México, 1982. Op. Cit. p. 217.

importe de doce días de salario por cada año de servicios”, lo que equivale a decir que los doce días por año deben contarse a partir de la fecha de ingreso, pero poniéndonos en el caso de que un trabajador tenga varias fechas de ingreso, es decir, que haya ingresado una primera vez y luego se retire, para volver a ingresar después de transcurrido algún tiempo, ante tal situación ¿cual de las dos fechas se le considerará para determinar su antigüedad?, La ley no prevé estos casos, y sin embargo se dan en la práctica, pero veamos que nos dice la Jurisprudencia a este respecto:

“ANTIGÜEDAD, LIQUIDACIÓN DE LA. En términos del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la antigüedad de los trabajadores no puede liquidarse sino hasta la terminación de la relación laboral, debiendo tomarse en cuenta todos los años de servicio desde su inicio; luego, mientras subsista dicha relación, no pueden ser válidos los convenios en los que se vaya liquidando en partes una antigüedad porque ésta no puede ser fraccionada; considerar lo contrario, implicaría la renuncia de derechos prevista en los artículos 5°. Fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo”.⁹³

En el Supuesto señalado, veamos una reglamentación establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo de Cía. Fresnillo, S.A., señala al efecto la cláusula cuarta del artículo 274 que:

“ el tiempo de servicios de los trabajadores se computará desde la fecha de su primer ingreso a la empresa, y cuando haya interrupciones por cualquier causa, los períodos de servicios prestados

⁹³ Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, julio de 1994, Tomo XIX, no. registro: 211,093, p. 429.

en distintas fechas se sumarán hasta completar el tiempo estipulado en la cláusula primera (es decir Catorce o Diecinueve años), o bien para obtener el tiempo de servicios efectuados en los casos de compensación por retiro voluntario proporcionales⁹⁴

Con tal señalamiento, el Contrato deja bastante margen como para considerar inclusive el tiempo trabajado mediante la celebración de un contrato por tiempo o para obra determinada, reglamentación que no contiene la Ley como lo veíamos en paginas anteriores, es decir que según la ley, aún y cuando se llegare a reunir la antigüedad necesaria para tener derecho a la prestación consistente en la prima de antigüedad, no se llegaría a disfrutarlo, puesto que únicamente está destinada a los trabajadores de planta y no a los que tengan la categoría de eventuales, sin embargo vemos que en los Contratos Colectivos como el que se analiza también los trabajadores con la categoría de eventuales tienen derecho a disfrutar de esa prestación.

Profundizando un poco mas en lo adelantado que están los contratos en comparación con la Ley, en relación con la Prima de antigüedad, veremos el alcance que tienen algunas estipulaciones de ellos. El contrato que señalábamos renglones anteriores, dice en la fracción II del artículo 66:

“Para los efectos de compensación o retiro voluntario (término equiparable a prima de antigüedad), exclusivamente se

⁹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía Fresnillo S.A. y el Sindicato de Mineros para el bienio 1948-1950, Zacatecas, Zac., p. 119.

computará como tiempo trabajado el que duren en ejercicio los siguientes Funcionarios Sindicales: Secretario General, Secretario del Trabajo, Secretario Tesorero y Presidente del Consejo Local de Vigilancia y Justicia de la Sección 62 (sección con la cual está celebrado el citado contrato) y Secretario General o Secretario General del Trabajo del Ejecutivo General cuando salgan electos de la Sección 62, así como la comisión ajustadora.⁹⁵

Lo anterior, es lógico, pues fue logrado a través de otras diferentes revisiones del mismo, se logró incluir a otra serie de funcionarios sindicales independientemente de los ya señalados. Además del mencionado, encontraremos en páginas posteriores algunas disposiciones de Contratos Colectivos diferentes, a fin de ampliar mas la información al respecto.

Como última mención con respecto al estudio del artículo 162, mencionaremos que el mismo en su fracción VI, nos indica que la prima de antigüedad deberá cubrirse a los trabajadores o sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. Lo cual nos señala en forma precisa que la prima de antigüedad tiene como una de sus principales características, la de ser independiente o autónoma, es decir que siempre se le debe pagar al trabajador no importando que ya le hayan sido cubiertas otras prestaciones a las que también tiene derecho. Para lo cual referiremos una tesis jurisprudencial que al efecto hemos ya transcrito en el presente estudio y que se encuentra plasmada bajo el pie de pagina

⁹⁵ Idem, p. 119.

83, misma que nos reafirma la característica de autonomía que porta el derecho que actualmente estudiamos. No mencionaremos más, puesto que ya hemos visto algunos ejemplos de esta característica tan particular de la prima de antigüedad.

2. LOS ARTICULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU CONTENIDO, APLICACIÓN E INTERPRETACION ACTUAL.

El artículo 162, como ya lo hemos mencionado en lo que hace al monto del salario para el pago para la prima de antigüedad, menciona en su párrafo segundo: “Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;”, estos artículos se encuentran en el Título Noveno relativo a los Riesgos de Trabajo, mismos que en este momento transcribimos de la siguiente manera:

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

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Algunos autores señalan que esta disposición que fue incorporada en la fracción II del artículo 162 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, misma que asegura la doctrina tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado "A" del artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por concepto de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad.⁹⁶

Sin olvidar el comentario que hemos hecho en el anterior capítulo, quisiéramos realizar en primer término, un análisis de carácter textual o gramatical, con respecto a esta limitante para el salario que percibe el trabajador al momento del rompimiento de la relación laboral que hoy como una realidad es aplicada a nuestro modo de ver inadecuadamente.

Veamos pues lo que nos indica el artículo 486 hasta su primer punto y seguido:

"Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de

⁹⁶ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit., p. 1979.

prestación del trabajo, se considerará ESA CANTIDAD como salario máximo”.

Podemos apreciar en el contenido de este texto que en primer lugar se habla de “SI EL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR” en segundo lugar hace referencia a este inmediato anterior, señalando que si este: “EXCEDE DEL DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO DEL AREA GEOGRÁFICA DE APLICACIÓN A QUE CORRESPONDA EL LUGAR DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO”. Otorgando inmediatamente después un mandato acerca de que “SE CONSIDERARÁ ESA CANTIDAD COMO SALARIO MÁXIMO”, aquí es donde encontramos una inexactitud en cuanto a lo que hoy es una realidad en la aplicación de esta norma, puesto que en un lógico entendimiento literal, ésta última frase nos remite no a la inmediata anterior que sería el tope del doble del salario mínimo, sino que al señalar esa cantidad, automáticamente no hace referencia a la primera frase que indica o señala lo referente al salario que percibe el trabajador. A nuestro modo de entender, para que se pudiera aplicar el tope del doble del salario mínimo, debería decir en lugar de “esa cantidad”, “esta cantidad”, en donde efectivamente tendríamos que remitimos a la frase inmediatamente anterior, que evidentemente sería el tope antes mencionado.

De tal forma que en la manera en la que el texto se encuentra redactado en nuestra muy humilde opinión debería cuantificársele al trabajador la prima de antigüedad sobre la aplicación no de un tope al salario, sino el último salario que percibió el trabajador al momento de la separación laboral.

Por lo que hace a la interpretación de estos artículos, opinamos que no existe duda alguna para la aplicación del salario mínimo, puesto que es obvio en primer lugar que nunca podrá ser inferior a este ninguna indemnización, aunque la prima de antigüedad no esta considerada como indemnización por ser un derecho con características autónomas. Sin embargo encontramos que el último párrafo del artículo 486 ya se encuentra para el caso del pago de esta prestación, fuera de contexto de nuestra realidad actual, puesto que hoy en día el salario mínimo en nuestra zona geográfica que es la más alta, asciende a \$46.80, en consecuencia tal señalamiento ha perdido ya su razón de ser. Estimamos que tal cantidad debería ya por lo menos duplicarse o bien suprimirse, puesto que ya no cumple con la característica de reivindicación para el trabajador, principio vital del Derecho del Trabajo y del derecho que en particular tocamos hoy por hoy.

Con respecto a este punto de la cuantificación y del salario, encontramos diversas tesis jurisprudenciales que distan mucho de nuestra opinión, las que a continuación transcribimos:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANTIFICACION. La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, que tiene características que la diferencian del salario, el cual se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, independientemente de la justificación o injustificación del despido (artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo), 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; ello debe entenderse así, ya 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 en la fracción I del propio artículo; de ahí que por estas razones resulta inexacto que la Junta debe basarse en el salario integrado que establece el artículo 84 de dicho ordenamiento legal para la cuantificación de la prima de antigüedad⁹⁷

Si bien es cierto que la prima de antigüedad difiere mucho del salario, también lo es que si Constitucionalmente y aún la propia Ley Federal del Trabajo tratan a los trabajadores como iguales, no puede ser que se le merme al trabajador con un supuesto tope al salario, una compensación tan importantísima como lo es la prima de antigüedad con la que se busca la reivindicación del trabajador.

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 ésta persista, y en razón a 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

⁹⁷ *Semanario Judicial de la Federación*, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Agosto de 1993, Tomo XII, no. de registro 215,596, p. 522.

de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en 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 riesgos de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el derecho de los trabajadores es 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 que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra, muy diversa, su cuantificación”.⁹⁸

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA. Como la prima de antigüedad no es propiamente una indemnización, la Junta del conocimiento no tiene por qué tomar en cuenta para hacer la liquidación correspondiente al salario integrado señalado por el actor en su demanda, pues de acuerdo con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo tal salario únicamente se aplica a las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores”.⁹⁹

⁹⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, agosto de 1979, Volumen 157-162 Quinta parte, no. de registro 242,881, p. 41.

⁹⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, noviembre de 1985, Volumen 199-204, sexta parte, no. de registro 248,481, p. 128.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, MONTO DE LA, INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 162, FRACCIÓN II, 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 162 de la ley laboral estipula el derecho que tienen los trabajadores a percibir la prima de antigüedad; del mismo modo la fracción II del referido precepto remite en forma expresa en cuanto al monto de la prestación aludida a los artículos 485 y 486 de la ley aplicable, apreciándose de tales disposiciones que el espíritu del legislador estuvo encaminado a regular el monto que debe tomarse en cuenta para el pago de prestaciones como la presente, y así tenemos que tiende a proteger los derechos de los trabajadores señalando como cantidad mínima al efecto la correspondiente al salario mínimo perteneciente a la zona económica de la fuente de trabajo, en tanto que para no dejar desprotegida a la empresa también señala un máximo que es precisamente el doble del salario mínimo; por ende, una norma jurídica que se encuentra delimitada por otra u otras de su misma jerarquía, contenida en el mismo cuerpo de leyes, como ocurre en la especie con los artículos 162, 484 y 485 de la Ley Federal del Trabajo, no puede considerarse inconstitucional, ni puede decirse que la aplicación conjunta de tales disposiciones legales implique de manera alguna renuncia de derechos del trabajador, y por consiguiente al haberse hecho la liquidación en base a los preceptos de mérito, la misma se aprecia legal".¹⁰⁰

Como podemos apreciar estas jurisprudencias nos indican el porque se debe aplicar el supuesto tope al salario indicándonos esta última un porque que a nuestro modo de ver sigue sin cumplir con las

¹⁰⁰ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, abril de 1984, Volumen 181-186, sexta parte, no. de registro 249,223, p. 149.

características del Derecho del Trabajo de ser tutelar de la clase trabajadora y reivindicador de esta misma al afirmar que de esta manera se busca “no dejar desprotegida a la empresa”.

3. CRITICA AL ORDENAMIENTO LEGAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para iniciar una crítica al ordenamiento legal, además de los ya mencionados, observaremos en primer lugar lo que nos indican al respecto diversos Contratos Colectivos de Trabajo, que como veremos han ya superado por mucho las disposiciones legales al respecto.

En primer lugar tenemos el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato único de Trabajadores de TELMEX, y la empresa Teléfonos de México, S.A., de C.V., que en él CAPITULO XXI, denominado “Pagos por Antigüedad”, en su cláusula 121, establece:

“La empresa conviene en poner a disposición de sus trabajadores permanentes, en razón de su antigüedad, cuando se separen o sean separados, una cantidad igual a la equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios no interrumpidos o acumulados, de acuerdo con la Cláusula 45. Como base para computar la antigüedad de los trabajadores a partir del primer año, se considerará una prestación de servicios mayores de 6 meses como un año y aquélla de 6 meses o menor, como medio año de servicios. El monto del pago se computará según el salario que corresponda al puesto ocupado por el trabajador, en el momento de su separación o de su muerte; el pago del finiquito de prestaciones se efectuará en un término de 30 días de calendario como máximo, siempre y cuando obre

en poder de la Empresa la cédula de designación de beneficiarios y/o la demás documentación que para cada caso se requiere.

Para los efectos de esta Cláusula se tomará en consideración el sueldo o salario que esté percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación, entendiéndose por sueldo o salario para los efectos de esta estipulación, la cuota mensual, semanal o diaria y cualquiera otra percepción fija, igualmente mensual o semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores.”¹⁰¹

Con mucha claridad precisa este contrato que la prima se pagara a todos los trabajadores a partir de un año de servicios. Pero para efectos de mejor entendimiento de esta normatividad, señalaremos lo que nos menciona la Cláusula 45, misma que se encuentra dentro del CAPITULO VIII, denominado “Derechos de Antigüedad”, que a la letra nos indica:

“En los casos de servicios interrumpidos de trabajadores eventuales, se acumularán los diversos períodos de trabajo, incluyendo los días libres y de descanso semanal correspondiente, para determinar el tiempo de servicios, a fin de poder calcular vacaciones y aguinaldo y, en caso de convertirse en trabajadores permanentes, para determinar derechos de antigüedad y jubilación, a partir del 16 de marzo de 1950.”¹⁰²

Ahora veamos lo que nos indica el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la

¹⁰¹ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Teléfonos de México, S.A., de C.V. (TELMEX) y el Sindicato Único de Trabajadores de la empresa TELMEX, para el bienio 2003-2005 p. 74 y 75.

¹⁰² *Ibíd.* pág. 31.

República Mexicana (SUTERM) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE), que en él CAPITULO II denominado "De Las Condiciones Complementarias", en donde contiene la cláusula 46 denominada Separaciones y en su fracción V. Nos indica:

"A partir de la fecha de vigencia de este contrato, en todos los casos establecidos en las fracciones anteriores, se cubrirá a los trabajadores, además de los conceptos establecidos, el importe de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de prima legal de antigüedad."¹⁰³

Este Contrato resulta ser de gran importancia para nuestro tema no solamente por ser uno de los de mayor importancia a nivel sindical en nuestro país sino por la trayectoria histórica que ha tenido este, y por ser uno de los pioneros en establecer en su contenido la figura de la prima de antigüedad.

Por otra parte tenemos el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores de Tremec, C.T.M. y la empresa Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A., de C.V., para el bienio 2001-2003, celebrado en la ciudad de Querétaro, Qro., indicándonos en su Cláusula 175 lo siguiente:

"La empresa acepta pagar a sus trabajadores el primer sábado de Mayo de cada año, de acuerdo con su antigüedad las cantidades siguientes:

¹⁰³ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) para el bienio 2002-2004 p. 46.

De 5,6 y 7 años de antigüedad, 10 días de salario tabulado.
De 8,9 y 10 años de antigüedad, 15 días de salario tabulado.
De 11 y 12 años de antigüedad, 20 días de salario tabulado.
De 13 a 16 años de antigüedad, 25 días de salario tabulado.
De 17 a 19 años de antigüedad, 26 días de salario tabulado.
De 20 a 24 años de antigüedad, 29 días de salario tabulado.
De 25 años de antigüedad en adelante, 30 días de salario tabulado.”¹⁰⁴

Cabe aclarar que este Contrato Colectivo, dentro de su índice de clausulado, señala esta prestación como “incentivo económico de antigüedad”. Con lo que podemos apreciar en primer lugar que la prima de antigüedad el día de hoy se aplica no solamente bajo la disposición legal, sino que está de sobremanera superada en el contenido de las contrataciones colectivas, y por otra parte apreciaremos con estos pocos ejemplos cómo es que se cumple con la característica cambiante del Derecho Laboral, por lo que es urgente modificar nuestra legislación, a fin de dar una equidad a los trabajadores beneficiados con estas contrataciones colectivas y a los que no los benefician.

Con respecto a las contrataciones colectivas encontramos una jurisprudencia interesante que nos señala lo siguiente:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LIQUIDACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO Y. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la

¹⁰⁴ Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A., de C.V., y el Sindicato Único de Trabajadores de “Tremec”, Op. Cit. p. 46.

Ley Federal del trabajo, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto, si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la que otorga la ley por ese mismo concepto, y reclama el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la ley de la materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.*¹⁰⁵

Esto resulta lógico pues es muy conocido que en diversos Contratos Colectivos actualmente se siguen manejando los diferentes conceptos que ya hemos señalado con anterioridad pero que corresponden a la misma prestación, de tal forma que con esta disposición se evitan dobles en cuenta a reclamación ante la Junta de Conciliación por parte de los trabajadores.

Un último Contrato Colectivo más que mencionaremos es el celebrado entre el INFONAVIT y el Sindicato Nacional de Trabajadores del IFONAVIT, mismo que actualmente esta vigente y que nos indica con respecto a la prima de antigüedad lo siguiente:

“Clausula 84ª. La prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley, se pagará a los trabajadores en los siguientes términos:

- I. Con mas de un año de servicio, un mes de salario tabulado.

¹⁰⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima época, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, noviembre de 1978, Volumen Informe 1981, parte II, Tesis 138, no. de registro 815,379, p. 109.

II. Con mas de dos años de servicio, un solo mes de salario tabulado, mas doce días por cada año cumplido y la parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que ocurra la separación, muerte o incapacidad.

III. En los mismos términos se pagará esta prima a los trabajadores eventuales que dejen de prestar sus servicios al Instituto por terminación de contrato, por obra o tiempo determinado, y su antigüedad se computará de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

IV. Para los trabajadores que mueran o se incapaciten total o permanentemente, tendrán derecho a esta prima debiéndose pagar al doble de lo estipulado.

Los impuestos que cause esta prima serán a cargo exclusivamente del Instituto y su pago deberá efectuarse en un término de quince días hábiles después que ocurra cualquier supuesto de los que se mencionan en esta cláusula o en la ley¹⁰⁶

Sirvan los anteriores Contratos señalados con la única finalidad de tener un punto de partida acerca de la realidad contextual jurídica que hoy en día vivimos en nuestro país y así poder darle un carácter amplio y definido a la crítica que en este inciso nos toca desarrollar.

¹⁰⁶ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT y el Sindicato Nacional de Trabajadores del INFONAVIT, vigente para el bienio 2003-2005, p.p. 44 y 45.

Para poder iniciar la siguiente crítica, hemos de mencionar de nueva cuenta que se considera que la prima de antigüedad es un derecho de carácter mas reivindicatorio que proteccionista, por cuanto tiene por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándole la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo.

Se hace mención en este trabajo de investigación que la prima de antigüedad pretende al igual que la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado. Por lo tanto es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón, desencadenado el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital.

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

Consideramos así mismo que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, debido a las circunstancias imperiosas de carácter social en que la norma se creó, en su nacimiento ésta efectivamente cubría absolutamente las necesidades de restituir al trabajador del carácter reivindicatorio al que nos hemos referido, sin embargo actualmente no cumple con la misma al hacer depender, tanto el nacimiento, como la

exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos.

Un derecho como lo es el que estamos estudiando, “la prima de antigüedad”, que en su naturaleza jurídica tal y como ya lo están viviendo los trabajadores que se encuentran bajo la protección colectiva, debería restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con fuerza de trabajo, en la Ley Laboral se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia, Como hemos visto en los Contratos Colectivos anteriormente señalados, la experiencia en la aplicabilidad de esta norma ha demostrado la inoperancia actual de este derecho así concebido, puesto que si tomamos en cuenta que un trabajador que ha cumplido quince años de servicio para una empresa, necesariamente le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

Tan es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, que la ley en su artículo 158, nos señala que los trabajadores tienen derecho a que el patrón les determine su antigüedad y ésta puede ser lo mismo de cinco semanas que de 38 años.

Para la anterior crítica acerca del tiempo nos interesa mucho remitirnos a una tesis jurisprudencial que hemos mencionado ya, en donde se nos menciona por parte de nuestra máximo tribunal, con respecto a que todos los trabajadores deben recibir este derecho, tengan un año

mas, solicitando al lector que para mayor referencia se remita al pie de pagina número 81.

Respecto a la fracción II del artículo 162 de nuestra ley federal del trabajo, que remite al 485 y 486, enfatizamos que en primer lugar no tendría porqué remitirnos el artículo 162 al capítulo de riesgos de trabajo que nada tiene que ver con el derecho que nos ocupa, además de que el tope que contienen los dos últimos artículos obstruye el cumplimiento del objetivo que persigue la característica reivindicatoria de esta norma laboral, por lo tanto ya no es acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, puesto que mengua al patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual justifica que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores sobre la base del salario ordinario que estén percibiendo en el momento de la separación del empleo. Es decir, en justicia lo correcto sería que la prima se pagara de acuerdo con el salario real de cada trabajador.

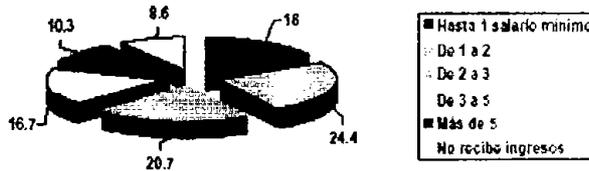
El INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia), en el censo 2003, manifestó que realmente ninguna persona percibe actualmente una cantidad menor a un salario mínimo, sino que por el contrario, un 24.4 % percibe de 1 a 2 salarios mínimos, un 8.6 % percibe de 2 a 3 salarios mínimos, un 16.7 % percibe de 3 a 5 salarios mínimos y un 10.3 percibe mas de 5 salarios mínimos.¹⁰⁷

¹⁰⁷ INTERNET. Pagina Web, consultada el 17 de enero del 2005, a las 12:15 hrs. <http://www.sep.gob.mx/work/resources/localcontent/15105/2/2003%20pOBLACION.pdf>.

■ Hombres ■ Mujeres

El mayor porcentaje de la población según el nivel de ingreso, se ubica de uno a dos salarios mínimos y sólo 10.3% percibe más de cinco.

Distribución porcentual de la población ocupada según Ingreso, 2003



*No se incluye el porcentaje de la población que no especificó su ingreso (3.3%)

En la anterior gráfica podemos ver que ninguna persona actualmente percibe una cantidad menor al salario mínimo, situación contraria a la que prevalecía en 1970, cuando el legislador decide hacer la cuantificación del doble del salario mínimo para beneficiar a la gran mayoría de la población que percibían cantidades muchísimo menores a la establecida como salario mínimo.

Este mal llamado “tope del doble del salario mínimo”, nos parece verdaderamente injusto, pues con ello la ley, viola los derechos del trabajador, reduciéndole su salario diario para los efectos de este cómputo, pues si bien es cierto que tanto la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, como el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, previenen que el salario percibido por un trabajador nunca podrá ser inferior al determinado como mínimo en la zona económica

donde se estén prestando los servicios, también resulta verdad que si el salario percibido por el trabajador se encuentra convenido con el patrón, deberá respetarse la voluntad de las partes, toda vez que como ya sucede actualmente en la mayoría de los Contratos Individuales y los contratos colectivos de trabajo, prevén expresamente condiciones y sistemas de trabajo diferentes a las que la ley señala para pagos de la prima.

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

Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en este empleo, no obstante la imposibilidad actual para conseguir otro de manera inmediata y más aún si no se encuentra dentro de la edad laboral.

4. PROBLEMÁTICA EN SU APLICACIÓN E INTERPRETACION.

El artículo 18° de la Ley Federal del Trabajo, referente a la interpretación de las normas de trabajo, dice lo siguiente:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos

2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por otra parte veamos lo que nos dice el artículo 17:

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Conforme a la justicia social, inspiradora del artículo 123° constitucional y al principio de que en caso de duda debe estarse a la interpretación mas favorable al trabajador, consideramos que es incorrecta e inaplicable la parte final del artículo 486, toda vez que del análisis vertido en incisos anteriores, consideramos que la interpretación que hasta hoy se ha aplicado es inexacta, puesto que como lo hemos visto en forma literal y siguiendo la regla mencionada, debería de aplicarse al trabajador el último salario que percibió como base para la cuantificación del pago de la prima de antigüedad.

Los artículos a los que nos hemos referido en el estudio o análisis de este trabajo de investigación, a nuestro criterio no reúnen la condición de equidad que debe llevar consigo toda norma. No cabe duda que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha actuado en la mayoría de las hipótesis que hemos comentado de acuerdo a su criterio con generosidad, pues pudiera pensarse sin embargo que no lo ha hecho

en forma congruente en otros casos puesto que lejos de ayudar a disipar algunas lagunas generadas en la ley, ha ocasionado mayor problemática en cuanto a la aplicación de la misma.

Resulta de manera indudable que como lo hemos manifestado ya en el inciso anterior, el espíritu que privó en los legisladores al introducir en 1970 la prima de antigüedad no era el de establecer una prestación genérica, sino un beneficio fundamentalmente dirigido a aquellos trabajadores cuya situación económica se presumía en aquel entonces difícil, pues imaginemos que en aquel tiempo el salario mínimo era percibido por muy poca gente y la mayoría de los trabajadores percibían una cantidad menor a este mismo, y en tal virtud no contaban con otra compensación importante. Cabe aclarar que hoy en día tal y como se está aplicando el pago de la prima de antigüedad y comparándolo con los casos de jubilación y de riesgo de trabajo los trabajadores tienen derecho a pagos periódicos mucho más importantes que la prima de antigüedad actual.

Consideramos que es de suma importancia clarificar el contenido del texto legal de este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión general, la aptitud del obrero para exigirlo y evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando el interés de los trabajadores.

Una cuestión que ya hemos planteado es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Según la interpretación escrita en la Ley, se concluye que sólo los

trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero basados en la teoría de que el derecho del trabajo es un derecho tutelar del trabajador consideramos que las demás categorías de trabajadores debieran tener acceso a ese mismo beneficio, tal y como ya ocurre en la mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores eventuales o temporales, cabe mencionar que existe una Iniciativa de Ley que fue presentada por la diputación del Sector Obrero de la XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fecha 24 de octubre de 1975, mediante la cual se solicita la siguiente modificación:

Primero. Que la prima de antigüedad se pague no solo a los trabajadores de planta, sino también a los eventuales.

Segundo. Que se aumente de doce a quince días de salario por cada año de servicios.

Tercero. Que también se pague a los trabajadores que se retiren de su empresa, aún cuando no tengan quince años de servicio. Es decir, que se pague proporcionalmente o bien que no esté sujeta a ese requisito⁷.

Sin embargo esta iniciativa no logro ser aprobada por el Senado y así quedo como tal y no llego a ser Ley.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Cfr. *Prima de Antigüedad*, editado por la Secretaria General del Instituto Mexicano del Seguro Social, Centro de Documentación, México, 1978, p. 25-28.

Es de comentarse que tanto la legislación como la jurisprudencia en la forma en que han establecido la prima de antigüedad, no se ajusta a nuestra realidad mexicana. Si bien es cierto que la prima de antigüedad como ya lo estudiamos en paginas anteriores, no es un derecho indemnizatorio, también lo es que ésta necesariamente “se debe pagar”, técnicamente a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. Es decir se debe pagar en proporción al tiempo trabajado sin distinción de salario, de puesto, de limitación económica ni de ninguna especie.

Hablando de otra mala interpretación del artículo 162, en cuanto a lo que nos establece en su fracción III, no existe razón jurídica valedera alguna para hacer alguna distinción entre los trabajadores que tengan derecho a la prima de antigüedad que se retiren voluntariamente o que rescindan su contrato con o sin causa justificada, basándonos en la idea de que el adverbio “asimismo” que utiliza la ley en la fracción III del 162, después del punto y seguido y posterior al párrafo en que habla de los trabajadores que se separan voluntariamente, predica condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y los que rescinden su contrato de trabajo con respecto de los que renuncian.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustenta un criterio distinto, según el cual la antigüedad de quince años es necesaria solamente en el caso de la renuncia, y no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador. Tal y como lo vemos en la Tesis siguiente:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, LA PERMANENCIA DE QUINCE AÑOS CUANDO MENOS, SOLO ES NECESARIA EN CASOS DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA. El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Ahora bien, una correcta interpretación de esta disposición, lleva a la conclusión de que la antigüedad de quince años solo debe exigirse en los retiros voluntarios del trabajador, porque desde el punto de vista literal o gramatical debe advertirse que si el legislador hubiera querido que la antigüedad aludida se exigiese en todos los casos de disolución de trabajo a que se refiere la fracción III del artículo 162 de la Ley de la Materia, no habría existido ninguna necesidad lógica de dividir la norma en dos apartados distintos, como lo hizo, pues hubiera bastado con que concediera la prestación a todos los trabajadores que teniendo quince años de servicios, quedaran separados del empleo (bien fuera por su retiro voluntario, por rescisión motivada por causas imputables al patrón o por despido justo o injusto). Por otra parte, el método llamado de interpretación auténtica, recurriendo a las motivaciones que inspiraron al legislador, también apoya y de manera más clara, la conclusión apuntada, como es de verse el siguiente párrafo de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo: "El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce

días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad".¹⁰⁹

Así las cosas, nos encontramos ante el problema de interpretación de la ley, y acudiendo en nuestro caso al método histórico que sería el más aceptado, toda vez que se conocería la idea del legislador y los que realmente se intentó plasmar en la Ley, tenemos que:

La iniciativa de La Ley Federal del Trabajo se refiere sobre este particular, mencionando que:

"La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada; sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios..."¹¹⁰

¹⁰⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, Vol. 72, Sexta parte, no. registro 254,965, noviembre de 1974, p. 168.

¹¹⁰ DIAZ ORDAZ, Gustavo. Op. Cit., p. 59.

En consecuencia debiéramos asegurar que la antigüedad requerida es de quince años de servicios en casos de renunciaciones y cualquiera en los otros supuestos que se plantean, sin embargo debido a lo anteriormente comentado, distamos mucho de esta opinión.

Derivado de todo lo anteriormente señalado, presentamos el planteamiento de propuesta para la reglamentación de esta normatividad a fin de evitar que el más desprotegido continúe en esas circunstancias, pues si bien es cierto que actualmente muchos contratos colectivos rebasan la normatividad jurídica, lo es también que muchos trabajadores se encuentran en gran desventaja ante esta situación.

5. PROPUESTAS.

Después del estudio elaborado consideramos que con la única finalidad de reintegrar al derecho de la prima de antigüedad su eficacia primitiva, es decir el que se cumpla con el requisito reivindicatorio hacia el trabajador, basta con reformar el artículo 162, para lo que proponemos sea modificado en los siguientes puntos:

- ✓ Que la prima de antigüedad se aplique sin excepción a todos los trabajadores; esto es que no se haga distinción entre el tipo de trabajador (planta o eventual) así como la antigüedad laboral que tenga el mismo dentro de la empresa.

- ✓ Que sea pagada sin excepción a trabajadores así tengan 1 o 17 años laborando.
- ✓ Que el salario que sirve de base para la cuantificación de la prima de antigüedad sea el último salario real percibido por el trabajador al momento de la disolución de la relación laboral.

Tomando en cuenta estos puntos esenciales para la propuesta de actualización del artículo que actualmente norma nuestro tema, expondremos en seguida la propuesta de nuestra parte para la modificación del artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo el cual consideramos debería plasmarse de la siguiente forma:

ARTICULO 162.- Todos los trabajadores tienen derecho a que se les pague 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.- derogado.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que por cualquier motivo o circunstancia se separen o sean separados de su empleo. Tomando como salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad el último salario real devengado por el trabajador.

IV.- Únicamente para el caso de retiro voluntario de los trabajadores, el pago de la prima de antigüedad, se deberán observar las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

CONCLUSIONES.

PRIMERA. El Derecho del Trabajo al formar parte integrante del Derecho Social, posee características únicas y fundamentales, como son: el ser un derecho Proteccionista, Tutelar, Reivindicatorio e irrenunciable, así como su carácter de expansión y dinámico o cambiante, entre otros.

SEGUNDA. El carácter Reivindicatorio del Derecho del Trabajo, consiste en que el trabajador por el desgaste físico y mental sufrido en el desempeño de sus labores en beneficio del patrón por el transcurso de tiempo, debe necesariamente devolverse la fuerza física que ha dejado en el trabajo y como no es posible esta restitución física, ni materialmente, se establece en la Ley Federal del Trabajo la institución que se conoce como la prima de antigüedad, para compensarlo en forma económica, por ese desgaste sufrido.

TERCERA. La prima de antigüedad, nace jurídicamente bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo de 1970; sin embargo detrás de esta normatividad se encuentra la lucha y conquistas de los trabajadores anteriores a esta Legislación, que mediante la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo se estableció el nacimiento de este derecho consistente en la obligación por parte del patrón de restituir la fuerza de trabajo con base en la antigüedad mediante el pago de la prima de antigüedad. Institucionalizándose este Derecho con la finalidad de unificar y así garantizar este mismo a todos aquellos trabajadores que no se encuentran bajo el amparo de un Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTA. La antigüedad es un hecho que se convierte en un derecho, por el sólo transcurso del tiempo, esto es, la acumulación de jornadas laborales es un principio que otorga beneficios y preferencias a los trabajadores, según el tiempo de servicios prestados a una empresa o patrón. La prima de antigüedad es un derecho laboral, totalmente independiente a cualquier otra a la que tienen derecho los trabajadores con motivo de la relación de trabajo por tiempo indeterminado. Esta remuneración que se le otorga al trabajador, tiene la característica de ser autónoma y se genera por el solo transcurso del tiempo.

QUINTA. Este derecho debe actualizarse en virtud de que hoy no se cumple con el objetivo fundamental que consiste en reivindicar a la clase trabajadora por el tiempo laborado, ya que al fijar el máximo tribunal de nuestro país como tope para cuantificar el pago de la prima de antigüedad el doble del salario mínimo genera como consecuencia la renuncia de los derechos mínimos de la clase trabajadora. Ya que como lo manifestamos en el capítulo cuarto de este trabajo, un trabajador que percibe como salario diario la cantidad de \$200.00 resulta inequitativo cuantificarle su prima de antigüedad con la cantidad de \$93.60 como salario; lo que significa que la prima de antigüedad no reivindicar al trabajador sino lo contrario, lo perjudica al recibir una cantidad menor.

SEXTA. Así mismo es necesario definir claramente las normas para la cuantificación del pago de la prima de antigüedad, pues tal y como se encuentran plasmados actualmente en nuestra legislación positiva provocan una contradicción, ya que al aplicar el criterio jurisprudencial

consistente en fijar como tope o limite el doble del salario mínimo, resulta incongruente con las características del derecho del trabajo, no obstante que a la letra de la ley no se desprende dicha limitante.

SEPTIMA. Otro punto a revisar en cuanto a la materia de la prima de antigüedad es precisar que el pago se aplique a todo trabajador no importando la calidad que éste tenga, pues sí nuestra carta magna no establece diferenciación de personas así como la legislación laboral, no entendemos porque lo tenga que hacer para la aplicación de este derecho. El requisito de 15 años como limitante para dicho pago hoy en día resulta inaplicable.

OCTAVA. Resulta así, que nuestra propuesta para modificar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe contener tres rubros importantes que son: Que la prima de antigüedad se aplique sin excepción a todos los trabajadores, esto es, que no se haga distinción entre el tipo de trabajador (planta o eventual) así como la antigüedad laboral que tenga el mismo dentro de la empresa; que esta sea pagada sin excepción a trabajadores así tengan 1 o 15 años laborados y que el salario que sirve de base para la cuantificación de la prima de antigüedad sea el último salario real percibido por el trabajador al momento de la disolución de la relación laboral, esto es, con el salario integrado que devengó a última fecha.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, Quinta edición, Porrúa, México 1983.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política laboral y social, T. III, Heliasta, Argentina 1972.

ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero, T. II, Segunda edición, Casa del Obrero Mundial, México 1975.

BARAJAS, Santiago y otros. Introducción al Derecho Mexicano, T. II, publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1983.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, México 1953.

BARRON DE MORAN, Concepción. Historia de México, Décimo novena edición, Porrúa, México 1973.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, Sista, México 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1987.

CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Laboral, Oxford University Press, México 2002.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Quinta edición, Porrúa, México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, Novena edición, Porrúa, México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, México 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Décimo tercera edición, Porrúa, México 1988.

DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Tipográfica Editorial Argentina, Argentina 1948.

DIAZ ORDAZ, Gustavo. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Presidencia de la República, México 1969,.

FLORESCANO, Enrique y otros. De la Colonia al Imperio, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. y Siglo XXI, México 1980.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo séptima edición, Porrúa, México 1990.

MACIAS C., Bertha del Carmen. Cronología Fundamental de la Historia de México, Del Magisterio "Benito Juárez", México 1970.

MARGADANT S., Guillermo. Introducción al la Historia del Derecho Mexicano, Quinta edición, Esfinge, México 1982.

PALAVICINI F., Félix. Historia de la Constitución de 1917, T. II, México, 1925, p. 770.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prima de antigüedad, Tercera edición, Publicaciones Administrativas y Contables, PAC, México 1980.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Y, Volumen Y, Grafos Andrea Doria, México 1967.

STEPHEN HOPKINS, William. El Trabajo en la Economía Norteamericana, Mc Graw-Hill, Nueva York, 1948.

Temas de Ciencias Sociales I. Antología, Editorial Esfinge, México 1982.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1989, Décimo quinta edición, Porrúa, México, 1989.

ZARCO, Francisco. Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente, 1856-1857, Fondo de Cultura Económica, México 1957.

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comentada por Genaro Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero, 4ª. Edición conmemorativa del 75º aniversario de su promulgación, Porrúa, México 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Décimo tercera edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 2001.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada por Baltazar Cavazos Flores, Trillas, México 1977.

TESIS JURISPRUDENCIALES, tomadas del Semanario Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México.

HEMEROGRAFIA

DE LA CUEVA, Mario, “Beneficio a antiguos empleados, premio a una vida dedicada al trabajo”, *Excelsior*, Periódico, Sección Política, México, D.F., 27 de septiembre de 1970, p. 7.

DICCIONARIOS

DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Por Ramón García y Gross, Larousse, México, 1995.

SITIOS WEB

INTERNET. Página Web <http://www.unt.org.mx/lft/reformas.htm>
Aspectos Fundamentales sobre la Reforma de la legislación laboral, consultada el 15 de enero del 2005, a las 11:30 hrs.

INTERNET. Página Web: <http://www.stps.df.gob.mx>, *Reforma Laboral*, consultada el 15 de enero a las 12:00 hrs.

CONTRATOS COLECTIVOS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., de las ciudades de México, D.F., vigente a partir del 14 de octubre de 1946 por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., de las ciudades de México, D.F., vigente a partir del 14 de octubre de 1950 por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., de las ciudades de México, D.F. e Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 14 de octubre de 1953 por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., y el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros el Águila, S.A., de las ciudades de México, D.F. e Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 14 de octubre de 1971-1973 por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, vigente a partir del 19 de mayo de 1964 y celebrado por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la empresa Envases Generales Continental de México, S.A., Planta Bajío y el Sindicato Obrero de las Industrias de Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en la República Mexicana, de la Ciudad de Salamanca, Guanajuato, vigente a partir del 9 de noviembre de 1969 por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la empresa Galeras de Guanajuato, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Yeso y sus Productos similares y conexos de la República Mexicana, Sección 21, de Irapuato Guanajuato, vigente a partir del 8 de febrero de 1970 y celebrado por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y conexos de la República Mexicana, Con vigencia del 1° de noviembre de 1970 al 31 de octubre de 1972.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la empresa Estructuras y Techos, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Estructuras y Techos de la Ciudad de Celaya, Guanajuato, vigente a partir del 1° de febrero de 1972 y celebrado por tiempo indefinido.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado entre la empresa Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A., de C.V., y el Sindicato Único de Trabajadores de "Tremec", C.T.M. para el bienio 2001-2003, celebrado en la ciudad de Querétaro, Qro.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre la Compañía Fresnillo S.A. y el Sindicato de Mineros para el bienio 1948-1950, Zacatecas, Zac.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. celebrado entre la empresa Teléfonos de México, S.A., de C.V. (TELMEX) y el Sindicato Único de Trabajadores de la empresa TELMEX, para el bienio 2003-2005.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. celebrado entre la empresa Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) para el bienio 2002-2004.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del INFONAVIT, para el bienio 2003-2005.



SECRETARÍA DEL
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Carlos María Abascal Carranza

Secretario

México, D. F., 17 de marzo del 2005

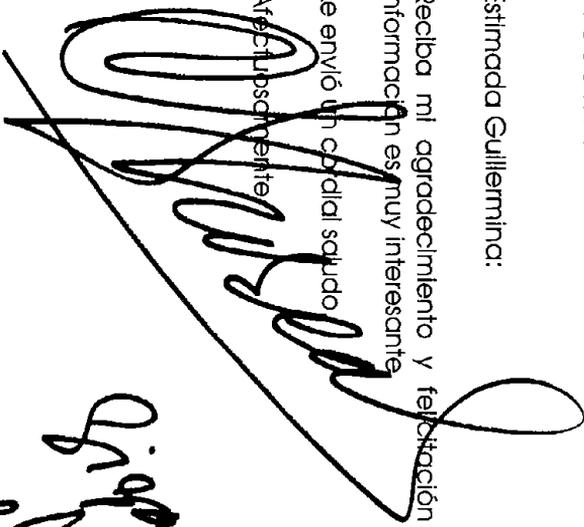
GUILLERMINA ELIZABETH SANTOYO RODRIGUEZ
P r e s e n t e

Estimada Guillermina:

Reciba mi agradecimiento y felicitación por la tesis que tuvo a bien obsequiarme. Su información es muy interesante.

Le envió un cordial saludo.

Afectuosamente,



*Disculpe mi tardanza.
Atentamente,*

100110238/mecr

ACUSE

México, D. F., 18 de Enero de 2005.

**SR. LIC. CARLOS ABASCAL CARRANZA
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL
P R E S E N T E.**

Distinguido Señor Secretario:

El impulso de una Reforma Laboral en México, ha sido una tarea cuya culminación se estima impostergradable, dada la nueva realidad de la vida mexicana en estos albores del siglo XXI.

Por ello se han expresado ideas renovadoras en múltiples foros académicos y políticos, para concensuar una Nueva Ley Federal del Trabajo, o por lo menos unas reformas que vengán a colmar atrasos, carencias y obsolescencias que padece la ley actual, en detrimento del desarrollo del país y, pareciera paradójico, en perjuicio de los propios trabajadores, no obstante el carácter tutelar y proteccionista del derecho del trabajo.

Este último fenómeno es el que se observa, precisamente, en lo que atañe a la prima de antigüedad prevista en la Ley Federal del Trabajo, institución que necesita ser revisada y transformada a fondo, para que pueda servir como un instrumento efectivo que ayude a los trabajadores a resolver por lo menos en una parte sus necesidades económicas en los casos que conforme a la ley tengan derecho a recibir la prima de antigüedad.

Por estas razones la que suscribe se avocó a realizar un trabajo de investigación como tesis profesional para obtener el título de licenciada en derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Anexo a esta misiva se servirá encontrar dicho trabajo que pongo a disposición de esa Secretaría a su merecido cargo para que pueda ser útil en los propósitos reformadores de esa dependencia que usted dirige.

Desde luego quedo a la disposición que se requiera para coadyuvar desinteresadamente en los trabajos que en su caso se realicen.

Cordialmente,



Guillermina Elizabeth Santoyo Rodríguez
Rancho Upacuaró número 51,
Colonia Haciendas de Coyoacán,
Código Postal 04970, México, D.F.,
e-mail: elizanyo@hotmail.com

MAR 17 12:30 PM 2005
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL