



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA:

Maribel Juárez Aquiahuatl

TEMA DEL TRABAJO:

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS CASOS DE
SEPARACIÓN VOLUNTARIA, DEL ARTÍCULO 162
FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO**

**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE
TITULACIÓN COLECTIVA”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO



FES Aragón

Nezahualcóyotl, Edo. de México, 2012



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS.

Por permitirme vivir este momento, en compañía de los seres con los que he compartido mi vida.

A MIS PADRES

No solo por el hecho de darme la vida, guiarme con su infinito amor y brindarme su incondicional apoyo, sino porque han inculcado en mí los valores que me permiten estar aquí, a ustedes debo todo lo que soy.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONÓMA DE MÉXICO

Por su infinita bondad, al albergar a tantos estudiantes y darnos la oportunidad de desarrollarnos en todos los aspectos de la vida, sin duda la mejor institución educativa que puede existir.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES ARAGÓN

Por ser el lugar, que me permitió
conocer las personas con las que
compartí años de estudio y que forjan
hoy mi carrera.

A TODOS MIS PROFESORES

Por la dedicación y paciencia que me
proporcionaron durante este trayecto,
por inspirar y alentar muchos de mis
intereses, en especial a la Licenciada
Martha Leticia Ramírez Zamora y a la
Licenciada Sara Anabel Flores Peña.

**INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA EL
OTORGAMIENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS CASOS DE
SEPARACIÓN VOLUNTARIA, DEL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III, DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

ÍNDICE.....	I
INTRODUCCIÓN.....	III

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1. SURGIMIENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO.	
1.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	1
1.1.2. Nacimiento de la prima de antigüedad en contratos.....	2
1.1.3. Ley Federal del Trabajo de 1971.....	4
1.2. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO COMPARADO.....	7
1.2.1. Argentina.....	8
1.2.2. Brasil.....	8
1.2.3. España.....	9
1.2.4. Estados Unidos de América.....	10

CAPÍTULO 2

MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

2.1. CONCEPTOS BÁSICOS.....	12
2.1.1. Derecho del Trabajo	12
2.1.2. Contrato colectivo de trabajo.....	13
2.1.3. Relación de trabajo.....	14
2.1.3.1. Elementos subjetivos de la relación de trabajo.....	15
2.1.3.1.1. Trabajador.....	15
2.1.4.1.2. Patrón.	18
2.1.4. Causas de rescisión de la relación de trabajo.....	19

2.1.4.1. Renuncia.....	20
2.1.4.2. Despido.....	21
2.1.5. Antigüedad.....	22
2.1.6. Prima de antigüedad.....	24
2.1.6.1. Naturaleza de la prima de antigüedad.....	26
2.2. LEGISLACIÓN VIGENTE EN MÉXICO.....	28
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	29
2.2.2. Artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.....	29
2.2.3. Criterios jurisprudenciales sobre la prima de antigüedad.....	30

CAPÍTULO 3

PROPUESTA DE REGULACIÓN JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

3.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	35
3.2. DIFERENCIAS ENTRE CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD.....	36
3.2.1. Inconstitucionalidad del artículo 162 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.....	37
3.3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	38
CONCLUSIONES.....	44
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	46

INTRODUCCIÓN

Con el surgimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se consagró el Derecho Social en nuestro país, dando pie a la protección de sectores de la sociedad considerados vulnerables ante otros. Aunque el surgimiento de la prima de antigüedad se dio posteriormente, con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1917.

Este trabajo surge al considerar que la fracción III, del artículo 162 del ordenamiento antes citado, es contraria a la esencia del Derecho del Trabajo, mismo que forma parte del Derecho Social. La prima de antigüedad es otorgada a los trabajadores de planta, pagándoseles doce días de salario por cada año de servicio, pero cuando los trabajadores se separen voluntariamente de sus trabajos deben tener como mínimo quince años de servicio, motivo por el cual es cuestionado el texto de la fracción III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el artículo 5° Constitucional, claramente establece que nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

Durante el desarrollo de esta tesina se ha establecido la existencia de una inconstitucionalidad derivada del texto de la fracción III, del artículo 162 del ordenamiento citado. Una inconstitucionalidad surge cuando un acto o ley están fuera del sentido del texto constitucional, contraviniendo a la misma.

Se realiza un análisis del por qué se considera debe otorgarse la prima de antigüedad a los trabajadores de planta que deseen separarse voluntariamente de sus trabajos, sin necesidad de requerírseles quince años de servicio, esto argumentando la naturaleza de la prestación, pero se plantea el otro escenario, el cual podría traer problemas. Con ello se propone que la prestación se otorgue a los trabajadores de planta teniendo diez años de antigüedad.

El requerir diez años se desprende del planteamiento de una media entre los quince años, considerados excesivos y cinco años de servicio tomándose como mínimo, ya que con la mínima podría surgir un conflicto, mismo que el legislador previo en la exposición de motivos de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Este trabajo se realizó haciendo uso de diversos métodos para el adecuado manejo de la estructura de los capítulos.

En el capítulo 1 son dos los métodos utilizados, para el despliegue del mismo, estos son el histórico al referirnos a los antecedentes de la prima de antigüedad y el comparativo, ya que se retoman los datos más sobresalientes de la prestación motivo de estudio en otros países, lo que llevó a una comparación de la forma en que se otorga en estos países y en México.

En el capítulo 2 el principal método que es aplicado al estudio es el analítico, al realizar como su nombre lo dice un análisis de las posturas doctrinales de algunos catedráticos; sin embargo, el método interpretativo es utilizado, no solo por la primera parte del capítulo, también por la segunda donde los tópicos a tratar son los ordenamientos jurídicos que refieren al tema de la tesina.

En el último capítulo, al igual que en los anteriores se analizan los preceptos jurídicos que se establecen como estudio del tema y se brinda la propuesta que se genera con el análisis de los primeros capítulos.

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1. SURGIMIENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO

Al igual que muchas prestaciones del ámbito laboral, la prima de antigüedad tuvo sus primeras manifestaciones en práctica antes que en la ley misma. Hay que recordar que al pertenecer al ámbito Social, el Derecho del Trabajo permite que se generen nuevas prerrogativas en los contratos adoptados posteriormente por la ley, al ser lo que se denominan derechos adquiridos, estas prestaciones se vuelven irrenunciables para los trabajadores y a través del tiempo, surgen modificaciones adaptándose a las necesidades de los trabajadores.

Si bien se puede decir que la prima de antigüedad puede considerarse una prestación prácticamente nueva, aunque la constitución de 1917 fue la primera constitución social, no previó a la misma.

1.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Revolución Mexicana no es sino la materialización de todos los descontentos sociales, surgidos por la injusticia a la que se enfrentaban las clases sociales más vulnerables, tales como la campesina y la trabajadora.

La Constitución de 1917 fue la primera Constitución Social no solo en el continente Americano sino en el mundo, aún antes que la de Weimar en Alemania, ya que en ella se regulaban aspectos de los sectores hasta el momento desprotegidos por legislación alguna, con el establecimiento de los artículos 27 y 123 en los que se plasma el surgimiento del derecho social, se asienta el fundamento para la elaboración de legislaciones reguladoras de sectores hasta ese momento desprotegidos.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la figura de la prima de antigüedad no estaba prevista, sólo se hacía mención de una indemnización en la fracción XXI del artículo 123, surgiendo como consecuencia de la negativa del patrón a someter los conflictos a arbitraje.

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 al 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.

A pesar de su claro sentido socialista, la Constitución de 1917 no logró establecer muchas de las prestaciones que finalmente se consagraron con el paso del tiempo en la legislación regulatoria del ámbito laboral.

1.1.2. Nacimiento de la prima de antigüedad en los contratos

El reconocimiento de la prima de antigüedad como un derecho, fue resultado del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación la reconociera expresamente. Se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Comisión que fue comisionada para formular dicha Ley, comprendió que la elevación de la antigüedad a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración de valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho

para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

“Como muchos derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, la prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo, que como es sabido, constituye primero ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia legislación positiva.

”Como Ley de las empresas fueron muchos los contratos colectivos de trabajo, que fueron consignando la prima de antigüedad. Con distintas denominaciones y diferentes modalidades conocieron la institución, por mencionar algunos, los contratos colectivos de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A. y Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A. en la industria siderúrgica”.¹

Entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1968 se incluyó la institución que ya existía dentro de la contratación colectiva.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se empezó a dar mayor importancia, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajustes y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas.

¹ RAMÍREZ, FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad, edición sexta, Porrúa, México 1984, p. 27.

1.1.3. Ley Federal del Trabajo de 1971

Tiene sus antecedentes años atrás de su entrada en vigor. En 1960 el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el catedrático Mario de la Cueva.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz nombro una segunda comisión formada con las mismas personas, este proyecto se remitió a los sectores interesados para exponer sus puntos de vista, una vez formulado el proyecto con las observaciones correspondientes, se remitió la iniciativa a las Cámaras, por decisión de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones como el artículo 3 transitorio, respecto a la prima de antigüedad.²

Por la importancia que tiene, a continuación se transcriben textualmente algunos párrafos de la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo emitida por el C. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, presentada ante el Congreso por conducto de la H. Cámara de Diputados, el 9 de diciembre de 1968, dispuso lo siguiente:

“...Por otra parte, 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

² Ibídem, p. 28.

generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa 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 y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. 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 de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que 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..”³

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, adoptó una figura que ya era tomada en cuenta por los contratos colectivos, en la que se reconoce la estabilidad de los trabajadores, a la que se da el nombre de prima de

³Visualizando un proceso legislativo, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Disponible:<http://www.2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nldLey=410&nldRef=1&nldPL=1&cTit>
t. consultada 15 de marzo de 2011, 22:30 horas.

antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicio.

Finalmente aprobada por el poder Legislativo la iniciativa en cuestión, la prima de antigüedad quedó regulada en nuestra Ley Laboral, en su artículo 162, así como en reglamentación transitoria contenida en el Artículo 5° de dicho ordenamiento.

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

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

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

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

Artículo 5°.- 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 de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones 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.

Existió mucha controversia respecto a este artículo, ya que la prima de antigüedad es una prestación que surge como tal a partir de la Ley de 1970 y se consideraba que hasta antes de esa fecha no debía pagarse porque de lo contrario se estaría ante una aplicación retroactiva de la Ley.

Pero en opinión de Francisco Ramírez Fonseca, "no se entra al supuesto de la aplicación retroactiva, y una cosa es la antigüedad de quince años requerida únicamente para el retiro voluntario y otra muy diferente la fecha a partir de la cual debe pagarse. Con esto se afirma que cuando el intérprete de la Ley de 1970 recoge la antigüedad del trabajador anterior a esa fecha, no está haciendo aplicación retroactiva, pues la antigüedad que no se fragmenta, es apenas la condición para el nacimiento del derecho".⁴

1.2. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO COMPARADO.

En México, la prima de antigüedad es un derecho que se genera con el paso del tiempo, y para que sea otorgado se requiere que el trabajador se encuadre en ciertas hipótesis, pero esta prestación es regulada de forma diversa en otras naciones.

⁴ RAMÍREZ FONSECA Francisco, *Op. Cit.*, p. 62.

1.2.1. Argentina

La denominación que se le otorga a la prima de antigüedad en este país es indemnización por antigüedad, el ordenamiento recibe el nombre de Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

En este se indemniza al trabajador por su antigüedad cuando es voluntad del patrón la disolución del vínculo laboral, cuando se despida sin justa causa, se le deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

Está claro que, a diferencia de México, en el país sudamericano se toma a la prima de antigüedad como una prestación indemnizatoria.⁵

1.2.2. Brasil

En Brasil igual que en Argentina, se paga un mes de salario por cada año de servicio. En este país encontramos plasmada la prima de antigüedad bajo la denominación de indemnización por despido, un vez que el trabajador cumple con un año de servicio tiene derecho a percibirla, cuando la culpa es recíproca en la disolución del contrato de trabajo el tribunal correspondiente reduce la indemnización a la mitad.

En Brasil, el pago de la prima de antigüedad no se limita solo a los trabajadores de planta.⁶

⁵Vid. Disponible:<http://www.infoleg.gov.ar/infoleginternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> argentina. Consultada 17 de enero de 2012, 23:00 horas.

⁶ Vid. CABAZOS Flores Baltasar, Estudio Comparativo entre la legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C., Trillas México 1993, p.131.

1.2.3. España

Por lo que respecta a este país, la indemnización por antigüedad, (aunque no con esa denominación), no es de origen reciente. La legislación de indias, hacía a dicha indemnización, así también aparece en el fuero Viejo de Castilla, en su libro IV en la Ley V del Título III y, así también, en el Fuero Real, en su libro N. IV, de la Ley VIII del Título IV.

“La Ley sobre Contrato de Trabajo de España, determina en su artículo 81, segunda parte: si es despido sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en puesto igual e idénticas condiciones que venía desempeñando, o que se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa”.⁷

En la Ley sobre Jurados mixto del trabajo de 27 de noviembre de 1931 se establece lo siguiente: cuando la causa justificada es un hecho imputable al trabajador, no existe derecho a indemnización, la que si procede cuando la separación obedece a necesidades de la empresa.

Cuando el despido es justificado, esto es, cuando se probó la causa alegada, debe dictarse sentencia condenando al patrón, a su elección, bien a reinstalar al trabajador bien a pagarle una indemnización. La indemnización que habrá de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar nueva colocación podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal.

“La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al asunto, para el caso de que el patrono prefiera su abandono a

⁷ HOSTENCH Francisco, El Derecho de Despido en el Contrato de Trabajo, Bosch, España, 1929, p. 50.

la readmisión, teniendo en cuenta para señalar la naturaleza el empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado”.⁸

Se habla de una figura antigua, en México se entiende que la prima de antigüedad es un derecho que tiene sus primeras manifestaciones a principios del siglo pasado consagrándose en la ley a finales del mismo.

1.2.4. Estados Unidos de América

En los Estados Unidos de América, la antigüedad es de suma importancia, ya que entre mayor se esta, menos son las posibilidades de suspensión de la relación laboral.

Para determinar promociones, en algunos contratos colectivos la antigüedad es equiparada a la habilidad, capacidad y experiencia del trabajador.

“En el derecho estadounidense del trabajo existe un principio fundamental el cual dice que los servicios productivos continuados merecen reconocimiento, lo cual significa que la seguridad del trabajador en el empleo es considerada como un derecho fundamental basado en los años de servicio”.⁹

En las naciones que se han mencionado, respecto al otorgamiento de la prima de antigüedad, se puede decir que la misma se regula de una forma diversa que en nuestro país.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima tercera edición, Tomo I, Porrúa, México, 1993, p. 806.

⁹ CABAZOS FLORES Baltasar, Op. Cit., pp 126 127 y 128.

Aparte de lo anterior, el monto que se paga en estos países es mayor, en nuestro país se paga con doce días de salario por cada año de servicio, mientras que en estas naciones se cubre con un mes de salario por cada año de servicio prestado.

Además, en otras partes del mundo se paga cuando el despido es imputable al patrón, en nuestro país no sucede así, el ejemplo más claro lo se tiene con la fracción III, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como ya ha estudiado se limita a los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo esto al requerírseles quince años de servicio para el otorgamiento de la prestación.

CAPÍTULO 2

MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Son aquellos tópicos inherentes al objeto de estudio en el presente trabajo, para entender la problemática surgida por la inconstitucionalidad del requerimiento de la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria.

2.1.1. Derecho del Trabajo

Para entender el significado del Derecho del Trabajo primeramente hay que comprender la esencia del Derecho Social y la cual no es más que ser un derecho proteccionista de los sectores de la sociedad más vulnerables, debido al desequilibrio que suele darse entre las relaciones trabajador-patrón.

El maestro Mario De la Cueva define al derecho del trabajo “como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹⁰. De acuerdo con Alberto Trueba Urbina “es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines que establece la propia definición; de manera que este objeto de la disciplina no debe identificarse con el derecho que tienen los patronos para despedir al trabajador, ni valor a su antojo el cumplimiento de sus obligaciones, como sujetos de la relación laboral. Por otra parte, cuando en el artículo 123 se mencionan “derechos” del capital o empresarios, estos no tienen carácter social y por consiguiente, no forman parte del derecho del trabajo, sino del derecho patrimonial inherente a las cosas: capital o bienes de la producción”.¹¹

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op Cit., p.83.

¹¹ TRUEBA Urbina Mario, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978, p. 346.

Consubstancial a la naturaleza humana, es el derecho al sustento, mediante el desempeño de alguna actividad que al mismo tiempo sea útil, socialmente provechosa y jurídicamente tutelada. El ser humano no pregunta si puede trabajar, simplemente trabaja. El Estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo, mediante incremento de empleos y justa distribución de la riqueza. Esto no es sinónimo de gobierno, sino conjunción de pueblo, territorio e imperio.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

“Son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano legislativo del Estado y se propone establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre”¹².

2.1.2. Contrato colectivo de trabajo

La ley en su artículo 386 nos brinda una definición la cual establece que “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos...”.

Baltasar Cavazos Flores establece que los elementos que pueden desprenderse de esta definición son los siguientes:

¹² BRICEÑO Ruíz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México, 1994, p. 24.

- a) El contrato colectivo es un convenio;
- b) Solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios;
- c) Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales;
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación”.¹³

Es muy claro quiénes pueden ser sujetos de un contrato colectivo de trabajo, se habla de que tiene que ser celebrado por sindicatos de trabajadores y sindicatos de patronos o por un solo patrón.

2.1.3. Relación de trabajo

El artículo 20 en su primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, dispone la siguiente definición: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona...”.

Pero es en el mismo precepto que se encuentra regulada la definición de contrato individual de trabajo a lo que Baltasar Cavazos Flores argumenta que “como se ve nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación del trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

¹³ CAVAZOS Flores Baltasar, Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C., Trillas, México, 1993, p. 191.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón”.¹⁴

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

2.1.3.1. Elementos subjetivos de la relación de trabajo

Son aquellos que refieren a los individuos que intervienen en la figura a tratar en este caso al estudiar una figura del derecho laboral, esto es a las partes entre las cuales surge una relación laboral, siendo estos el trabajador y el patrón.

2.1.3.1.1. Trabajador

Los trabajadores en México luchan en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, a fines del siglo pasado y principios de este: es el primer movimiento que tiende a lograr la transformación de la sociedad y consigna en la Ley Fundamental, las normas rectoras de la relación entre los factores de la producción.

¹⁴ CAVAZOS Flores Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994, p. 102.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir “no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, nos brinda la definición de trabajador estableciendo “es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Kaye Dionisio establece que “...se trata de, pues de una persona individualmente considerada que por sí misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa (subordinación) que quien recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio: de no reunirse ambas características, o sea que el servicio se preste personalmente y en forma subordinada, se estará en presencia de otras reguladas por el derecho común...”¹⁵

Baltasar Cavazos Flores opina que “los elementos que podemos desprender de este precepto son: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física: las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado”¹⁶.

¹⁵ DIONISIO J. Kaye, Estudio Práctico de las Relaciones Individuales del Trabajo, Ediciones Fiscales Isef, México, 1986, p.19.

¹⁶ CAVAZOS Flores Baltasar, Op. Cit., p. 132.

De ambos conceptos nos percatamos que se especifica que el trabajador debe ser una persona física puesto que el trabajo debe ser personal y subordinado y de poder ser una persona moral se rompería con estos dos supuestos que plantea la Ley, ya que bien sabemos que una persona moral es un ente jurídico que actúa a través de personas físicas para poder existir, siendo que no es algo tangible como ser.

Sólo la persona, nos enseñan los autores del derecho civil, es susceptible de facultades y obligaciones. Dividen a esta, en persona física y moral. La teoría moderna, considera que el término adecuado es el de persona jurídica individual frente a persona jurídica colectiva. Por respeto a la costumbre, dijo el legislador de 1969 al elaborar la Ley Federal del Trabajo y para evitar términos que pudieran resultar confusos, se ratificó el concepto de persona física como el del individuo y de persona moral como el ser colectivo, ficción del derecho.

La persona tiene dos capacidades: de goce y de ejercicio. La capacidad de goce va implícita en el ser humano; sin importar edad, condición o situación física o mental. Para tener la capacidad de ejercicio deben darse las condiciones que explícitamente marca la Ley. En nuestro derecho Laboral, la capacidad de ejercicio tiene un sentido amplio y otro restringido. Cuentan con capacidad de ejercicio restringido los mayores de 14 años, menores de 16, que requieren autorización de sus padres, tutores, autoridad civil o sindicato, para el desempeño de alguna labor. Estos menores no podrán trabajar en actividades peligrosas o insalubres: gozarán de más días de vacaciones, de posibilidad de tiempo de estudio y de una jornada diaria reducida.

La capacidad de ejercicio en su sentido amplio, la adquiere todo individuo mayor de 16 años.

El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos, ya

que en ese tenor es el sindicato quien representa a los trabajadores. De acuerdo con Mario De La Cueva, “el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral”.¹⁷ De ahí que se encuentre esta limitación para ser trabajador, al igual que la Ley todos los doctrinarios nos enfatizan que un trabajador tiene que prestar un servicio personal y subordinado, al ser personal sería imposible que un ente moral pudiese prestar éste servicio.

2.1.3.1.2. Patrón

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario “ a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que, contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico, al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

El al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En este contexto se puede establecer que la definición que es brindada por la Ley no existe la restricción a personas morales, mismas que pueden constituirse como sociedades civiles o mercantiles, ya que el patrón no realiza una actividad personal como lo es en el caso del trabajador y es ante esta persona moral que se deben subordinar los trabajadores.

“La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, sino el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre capital y trabajo”¹⁸.

¹⁷ DE LA CUEVA Mario, Op. Cit., p. 153.

¹⁸ BRICEÑO Alberto, Op Cit., p. 137.

Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

2.1.4. Causas de rescisión de la relación de trabajo

La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. La rescisión puede ser imputable al trabajador artículo 47 o al patrón artículo 51 ambos de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador da lugar a la rescisión, esta se equipara a un despido.

En nuestro derecho, las causas de la rescisión por una conducta imputable al trabajador, pueden comprenderse bajo el rubro de falta de probidad. En efecto, si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por probidad debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad.

De acuerdo con José Dávalos “la rescisión de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son.

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; es el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47”¹⁹.

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el patrón debe dar aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; la falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La importancia de este aviso es tal que de no exigirlo así la Ley se estaría dejando la estabilidad en el empleo del trabajador al arbitrio del patrón quien podría despedir al trabajador en el momento que al él conviniera, ya que como bien se sabe la antigüedad en un trabajo genera derechos.

2.1.4.1. Renuncia

“Es una declaración unilateral de voluntad por parte del trabajador que no necesariamente implica el consentimiento del patrón. Lo que sucede es que la renuncia surte efectos aunque el patrón no la acepte, pues bien sabemos que a nadie se puede obligar a que preste sus servicios sin pleno consentimiento”.²⁰

En esta figura únicamente interviene la voluntad del trabajador, es el mismo quien decide separarse del trabajo.

¹⁹ DÁVALOS José, Derecho del Trabajo Tomo I, tercera edición, Porrúa, México, 1990, pp. 140 y 141.

²⁰ RAMÍREZ FONSECA Francisco, Op. Cit., p.33

2.1.4.2. Despido

“Gramaticalmente, significa quitar a uno el empleo, apartar del trabajo, separar del trabajo, pero en materia laboral, el despido es el acto que realiza el patrón, consistente en separar justificada o injustificada, del trabajo o servicio al trabajador”.²¹

Es la voluntad del patrón la que se manifiesta independientemente de que si es justificado o no la separación.

Mario de la Cueva establece que “se conoce con el nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio”²².

Alberto Trueba Urbina nos dice “el vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123 apartado A, fracción XXVII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en formas posteriores se sustituya el termino rescisión por el de despido”²³.

Como se observa existe confusión entre las definiciones del despido y la de rescisión, algunos autores establecen que son sinónimos y otros que se trata de conceptos diferentes, puesto que en el despido es voluntad del patrón la terminación de la relación laboral y en la rescisión puede ser voluntad del trabajador o del patrón.

²¹ BAILON, VALDOVINOS, Rosalio, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México, 1991, p.16.

²² RAMÍREZ FONSECA Francisco, El Despido, Pac, México, 1985, p. 44.

²³ BAILON, VALDOVINOS, Rosalio, Op. Cit., p.16.

2.1.5. Antigüedad

De gran valor para el trabajador es tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercuta en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Por antigüedad suele entenderse el reconocimiento de la duración de los servicios del trabajador a favor del patrón, a través de la vigencia de su relación de trabajo respectiva.

“Dentro de la doctrina se distinguen dos tipos de antigüedad:

- a) La genérica, que se acumula con el paso del tiempo, en tanto subsista la relación de trabajo.
- b) La categoría, calculada en función del tiempo en el que se ha desempeñado cierta actividad, oficio o profesión y que se toma de base para los escalafones.

”Entre los diversos beneficios que la antigüedad puede reportar a los trabajadores encontramos el derecho a percibir primas de carácter económico, preferencia en el escalafón, estabilidad en el empleo frente a la relación personal y otras prestaciones de tipo social.

”La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como “una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva”.²⁴

Para Guillermo Cabanellas, la antigüedad es el trabajo es “el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de

²⁴ DE LA CUEVA Mario, Op Cit., p.410.

permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado...”²⁵

Leonardo Graham afirma “la antigüedad en sí misma es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún beneficio para los trabajadores; del concepto que hemos definido se desprende que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, de segundo en segundo, con el transcurso del elemento tiempo aunado a la prestación de servicios del trabajador, brindando su actividad como fuente generadora de energía, a las finalidades propias de la empresa o negociación.

La antigüedad es objeto, y seguirá siéndolo, de una amplia reglamentación jurídica.

De la antigüedad derivan varios derechos, lo cuales están consignados en la Ley:

I.- Estabilidad en el empleo:

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón:

III.-Vacaciones;

IV.-Constancia de servicio;

V.-Preferencia en los ascensos;

VI.-Inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves;

VII.-Prima de antigüedad, la cual es el objeto de estudio, y que a continuación será abordada”²⁶

Se observa que de la prima de antigüedad no es el único derecho que surge a partir de la antigüedad.

²⁵ CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, p. 427.

²⁶ *Ibidem*, p. 428.

2.1.6. Prima de antigüedad

De acuerdo a Francisco Ramírez Fonseca “la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por alguna causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior”²⁷.

En la definición antes citada se establece: es la suma de dinero que se incrementa con el número de años de servicios y que se otorga al trabajador, al leerlo tal cual está escrito podríamos interpretar que en dicha prestación no hay mayor requerimiento, sin embargo esto no es así, como ya lo hemos visto en los casos de separación voluntaria se requieren como mínimo 15 años de servicio para que se otorgue a los trabajadores, en todo caso no me parece que la definición que da este autor sea la más adecuada, porque de acuerdo a ella si lo analizamos se esta cayendo en una violación, ya que de nada sirve que se incrementen los años si estos solo se reconocerán si renuncia y tiene más de 15 años de servicio.

El maestro Mario de la Cueva define a la prima de antigüedad como “una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del transcurso de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada encerrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas”²⁸. Con esta definición no se

²⁷ RAMIREZ Fonseca Francisco, *Op. Cit.*, p. 28.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, p. 418.

entra en un estudio profundo de la prestación en cuestión, nos otorgar una en la que nos expone lo que al punto de vista del autor es la prima de antigüedad, podría decirse que nos brinda una explicación de cual es la esencia de nuestro objeto de estudio.

Homero Martínez Fernández, establece que “la prima de antigüedad es una institución que se creó con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios, durante un lapso de tiempo determinado y que a su vez, garantice la entrega de la fuerza física dada por el trabajador al servicio del empleador, concepto el cual debe cubrirse independientemente de las demás prestaciones que deriven de la seguridad social, pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo.

Al respecto, concuerdo con Baltasar Cavazos Flores quien considera que la prima de antigüedad no es un derecho indemnizatorio y que se debe pagar técnicamente a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta. El pago debe de hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distingos de ninguna especie. La prima también tendría que pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador ya que eso sería, en justicia, lo correcto. Agregando que si la prima se paga al trabajador que comete un delito, también se debe pagar al que se retire de manera voluntaria, independientemente de los años que tenga de servicios”²⁹.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano al hacer en su obra la clasificación de los acontecimientos que el derecho del trabajo producen consecuencias jurídicas, menciona en primer término, a los hechos jurídicos definiéndolos precisamente como “todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho”, y pone entre otros ejemplos, el de la antigüedad; y dice: “...la antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la Ley y

²⁹ CAVAZOS Flores Baltasar, *Op Cit.*, p. 204.

cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho “antigüedad”.

De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión “mi derecho de antigüedad” que en realidad significa “el o los derechos que derivan de mi antigüedad”³⁰.

Héctor Santos Azuela argumenta que “si la antigüedad deriva de los derechos del trabajador sobre la empresa, no hay razón para privar de su prima a quienes renuncien voluntariamente a su trabajo, antes de quince años de servicio. Se trata de una mediada protectora del interés del patrono que consolida la práctica de encadenar el obrero a su puesto. A más de una discriminación, tal disposición limita la libertad de trabajo.”³¹

Existe concordancia total con el autor, no debe existir una limitación como la que se establece en el artículo 162, fracción III, porque se están condicionando el derecho del trabajador a percibir lo que le corresponde por el solo transcurso del tiempo.

2.1.6.1. Naturaleza de la prima de antigüedad

La prima de antigüedad, dice la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo “...tiene un fundamento distinto al 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 lo es la vejez, la muerte, la invalidez, etcétera, 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

³⁰ DE BUEN Lozano Néstor, *Op Cit*, p. 326.

³¹ SANTOS Azuela Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Porrúa, México, 1990, p. 374.

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”³².

Hay que entender que no se trata de una prestación indemnizatoria, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad no se puede considerar que se esta resarciendo un daño o un perjuicio que se ha causado, ya que simplemente cuando se paga se le esta otorgando un beneficio económico al trabajador por la simple prestación de sus servicios a la empresa durante un lapso de tiempo determinado.

Por otro lado, tampoco se le puede atribuir una naturaleza compensatoria, ya que la figura jurídica de la compensación es un modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras y es claro que el patrón, en este sentido, no puede considerarse acreedor del trabajador, o viceversa.

No se puede confundir el sentido de esta prestación, la cual no debe depender de razón alguna más que del transcurso del tiempo, sin inferir en su pago las razones por las cuales se conceda, porque de seguir otorgándose en los casos de separación voluntaria sólo si se han transcurrido como mínimo 15 se está violando un derecho al trabajador.

“Se considera que la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el solo hecho de haber prestado sus servicios y entregado su fuerza física y mental a determinado patrono y sujeta a las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo.

³² Visualizando un proceso legislativo, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Disponible: <http://www.2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=410&nIdRef=1&nIdPL=1&cTit>. Consultada: 15 de marzo de 2011, 22:30 horas.

”La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables; suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de la estabilidad en el trabajo, la jubilación, las vacaciones, la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o a la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional, la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes o de nueva creación, o en su caso, la llamada por faltas leves cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios.

La antigüedad creó la estabilidad en el trabajo, que es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador; sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, por una parte, que la estabilidad en el trabajo, es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y por otra, que es un deber para el patrono porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas”³³.

La antigüedad más que crear la estabilidad en el empleo, puede decirse que reconoce a ésta.

2.2. LEGISLACIÓN VIGENTE EN MÉXICO

En nuestro país, la prima de antigüedad es regulada en el ámbito federal por la Ley Federal del Trabajo, como se sabe esta ley regula las relaciones laborales

³³ DE LA CUEVA Mario, *Op.Cit.*, p. 219.

que se dan entre trabajadores y patrones no pertenecientes a la administración pública.

Es en el artículo 158, párrafo primero, en el que se consagra el derecho a la antigüedad “los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad”. Y como bien lo hemos mencionado anteriormente una de las prestaciones que deriva de la antigüedad es la prima de antigüedad, misma que se encuentra consagrada en el artículo 162, aunque el estudio se enfoca en la fracción III del mismo precepto legal.

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución no regula como tal a la prima de antigüedad, pero lo que es claro es que el artículo 123 es el fundamento de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento en el cual se encuentra establecida nuestra prestación motivo de análisis. Ya se ha mencionado que es una prestación de origen reciente en nuestra legislación, ya que sus primeros fundamentos se encuentran plasmados en los contratos colectivos de trabajo.

2.2.2. Artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo

En este precepto legal se encuentra regulada la prima de antigüedad, pero la única fracción en la que nos hemos estado enfocando es la III, debido a que se considera es inconstitucional, limitando el derecho de los trabajadores a percibir una prestación a la cual tienen derecho por el simple hecho de tener una determinada antigüedad.

Ahora bien, no es posible condicionar el goce de una prestación que el trabajador ha generado, tal y como lo establece el artículo 162, fracción III,

mismo que se transcribe a continuación a fin de lograr un mejor entendimiento del planteamiento.

“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...
- III...a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos...
- IV...
- V...
- VI... ”.

Es clara la limitación en la cual incurre esta fracción, de algún modo se esta condicionando un derecho que debe ser percibido por el trabajador por el solo hecho del tiempo transcurrido.

2.2.3. Criterios jurisprudenciales sobre la prima de antigüedad

Con anterioridad se ha establecido que la prima de antigüedad surgió como un logro de los trabajadores en la práctica, viéndose reflejado esto en los contratos colectivos de trabajo, esto es, surgen como derechos adquiridos en los mismos, por tal situación al momento de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970 surgieron muchas discrepancias acerca de la manera en la cual se aplicaría el artículo 162, de ahí que se tenga que recurrir a la jurisprudencia que desde la entrada en vigor del ordenamiento jurídico mencionado:

Séptima Época
Registro: 254965
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
72 Sexta Parte
Materia(s): Laboral
Tesis:

Página: 168

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 845, página 584.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA. LA PERMANENCIA DE QUINCE AÑOS CUANDO MENOS, SOLO ES NECESARIA EN CASOS DE SEPARACION 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 sólo 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."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volumen 72, página 87. Amparo directo 117/74. Cartón y Papel de México, S.A. 30 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto del Carmen Gómez.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 566/74. Eliseo Dávila Paredes. 4 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 135/74. Bartolo Calderón Sánchez y coagraviados. 22 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no el nombre del menciona ponente.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 286/74. Antonio Gutiérrez y coagraviado. 28 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Es en este criterio en el que se puede percibir claramente cuál es la postura que se ha tomado en la jurisprudencia, esto es que los quince años solo serán exigibles cuando el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, lo anterior es justificado bajo el argumentando de que se intenta evitar es la deserción de los trabajadores y por tal motivo, en los casos que sea separado o se separe con causa justificada no es exigible los quince años.

Séptima Época
 Registro: 243036
 Instancia: Cuarta Sala
 Jurisprudencia
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 133-138 Quinta Parte
 Materia(s): Laboral
 Tesis:
 Página: 109

Genealogía:

Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 18, página 18. Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 15, página 15. Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 178. Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 135, página 104. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 374, página 249.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE.

Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 109-114, página 40. Amparo directo 5776/77. Bruno Barraza Núñez y otros. 16 de enero de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Efraín Ochoa Ochoa.

Volúmenes 127-132, página 51. Amparo directo 734/79. José Martínez Bautista. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Volúmenes 127-132, página 51. Amparo directo 2070/79. Francisco Enciso Rodríguez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Este criterio es aún más tajante que el anterior, ya que como es posible visualizar se establece que si los trabajadores no son despedidos, sino se retiran voluntariamente del trabajo, no tienen derecho a percibir dicha prestación, con este criterio se afirma más el hecho de que se le otorga mayor

validez a un despido que bien sabemos que para que estos se den se deben fundamentar en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual solo es un listado de acciones no permitidas en las cuales el trabajador incurre y por tal motivo es imposible conserve su trabajo.

Sólo queda decir, que es impresionante que el legislador y aún más los criterios jurisprudenciales premien conductas deshonestas realizadas por el trabajador, porque si el patrón despide al trabajador independientemente de si es justo o injusto el despido, se le otorgará el pago de la prima de antigüedad sin necesidad de contar con determinados años en servicio.

Octava Época

Registro: 213019

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

75, Marzo de 1994

Materia(s): Laboral

Tesis: VI.1o. J/96

Página: 60

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 847, página 586.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU PROCEDENCIA ESTA SUJETA A LAS CAUSAS QUE MOTIVARON LA SEPARACION DEL TRABAJADOR.

De acuerdo con la interpretación realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad no será exigible el requisito de "por lo menos 15 años de servicio", cuando al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, o se separe del empleo por causa justificada; por tanto, siendo la prima de antigüedad una prestación autónoma los tribunales laborales para declarar la procedencia o improcedencia del pago, deben examinar y decidir previamente si hubo despido o si la separación fue voluntaria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

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

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

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

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

De acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, un trabajador tiene derecho a esta prestación cuando al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, o se separe del empleo por causa justificada, pero una vez más existe un elemento que nos lleva a creer que se condiciona el derecho a recibir la prima de antigüedad y es tan solo cuestión de analizar el rubro de el criterio en el cual se establece que la procedencia de la prima de antigüedad está sujeta a las causas que motivaron la separación, lo que nos lleva a incidir en el hecho de que con esto se esta contraviniendo la naturaleza del derecho del trabajo.

Se puede concluir, al revisar la jurisprudencia que se ha emitido respecto a la prima de antigüedad es que del contenido de esta, se han dado casos en los cuales se ha solicitado el pago de esta por casos de separación voluntaria sin contar con los quince años que pide la ley para hacer efectivo este cobro, de lo contrario la jurisprudencia no sería tan reiterativa en el sentido de sus criterios, en los cuales solo se manifiesta lo mismo que la ley argumenta.

CAPÍTULO 3

PROPUESTA DE REGULACIÓN JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 5° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Este artículo establece el derecho que las personas poseen para poder elegir dedicarse a la profesión arte u oficio que prefieran, esto siempre y cuando no se afecten derechos de terceras personas en el desempeño de los mismos. Ahora bien, aunque todo el precepto constitucional es de suma importancia para el área de enfoque de esta tesina, no es motivo de estudio en su totalidad, ya que sólo se analizará la parte que se estima violatoria por el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con el artículo 5° constitucional, la única manera de que alguien sea privado del producto de su trabajo lo es mediante resolución judicial, lo que nos puede inducir a diversas hipótesis en las cuales se puede privar a alguien del producto de su trabajo, como es cuando existe un acreedor alimenticio al que el trabajador debe proveer alimentos.

El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

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

I...;

II...;

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

IV...:

a)...;

b)...;

c)...;

V...;

VI...”

La separación voluntariamente del empleo no constituye una resolución judicial, motivo por el cual no debería establecerse en el artículo 162 fracción III, como requisito para que sea otorgada la prima de antigüedad, tal y como se puede observar.

3.2. DIFERENCIAS ENTRE CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD

De acuerdo con Rafael De Pina Vara” la constitucionalidad es la característica de un acto o norma que responde al sentido político-jurídico de una constitución”³⁴. Se habla de constitucionalidad cuando una ley o acto van en sentido de la Constitución, esto es, que no contradicen el contenido de la misma. Como es el caso de muchas leyes en las cuales el texto constitucional se ve vulnerado, ya que la esencia de las mismas o un artículo no concuerda con lo planteado por la Constitución.

“La inconstitucionalidad se define como oposición de una Ley, de un decreto o un acto a los preceptos de la constitución y como antinomia entre un acto y la constitución, partiendo del principio inexcusable, en los Estados de Derecho, de la supremacía de la Constitución, se han de reputar como inconstitucionales todos los actos, leyes, decretos o resoluciones que se aparten de sus normas o las contradigan”³⁵. “La palabra inconstitucionalidad se alude al perjuicio y a la violación”³⁶. El aludir a la inconstitucionalidad de la fracción III, del artículo 162, habla de que lo encuadrado en tal fracción establece una antinomia, motivo por el cual no debería aplicarse, ya que se trata de una norma jerárquicamente inferior a la constitución. Y claro que causa un perjuicio a los trabajadores de planta que deseen separarse de sus empleos y por no tener quince años de

³⁴ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, trigésima cuarta edición, Porrúa, México, 2005. p. 184.

³⁵ RANGEL HERNÁNDEZ, Laura M., Inconstitucionalidad por Omisión Legislativa, Porrúa, México, 2009, p. 26.

³⁶ BRISEÑO SIERRA, Humberto, El Control Constitucional de Amparo, Trillas, México, 1990, p. 648.

servicios, pierden el derecho a percibir prima de antigüedad de conformidad con la fracción citada.

3.2.1. Inconstitucionalidad del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 162 consagra varias inconstitucionalidades, pero por causas de extensión en la tesina solo se plantea una. A continuación se establece un cuadro comparativo entre el artículo 5° Constitucional y el artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

CRITERIOS DE COMPARACIÓN	ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL	ARTÍCULO 162, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TEXTO	Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.	Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I...; II...; III... a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos... ; IV...: a)...; b)...; c)...; V...; VI...
Condicionamiento	No condiciona el producto del trabajo.	Solo se pagará la prestación a los trabajadores que se separen voluntariamente si cumplen con quince años de servicio como mínimo.
ANÁLISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD	Menciona cuando si es motivo de privación el producto del trabajo	...a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos...;

No debería ser posible privar a los trabajadores del producto de su trabajo, de hecho no es posible de acuerdo al artículo 5 Constitucional. Es claro como esta fracción lo contraviene al permitir un requerimiento.

Es inverosímil que los legisladores, establezcan un mínimo de años de servicios para conceder algo que se ha generado con la antigüedad de un empleado, no se puede condicionar un derecho y menos si este se encuentra consagrado en la Constitución, la cual esta por encima de cualquier Ley Federal.

3.3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 162 fracción III, regulan la prima de antigüedad en nuestro país al entrar al análisis del mismo, se ha planteado la problemática que surge con motivo del requerimiento que se hace a los trabajadores, para el pago de esta prestación cuando se trata de casos de separación voluntaria.

En México se le otorga mayor validez al caso de un despido justificado, ya que en estos casos la prima se paga sin importar la antigüedad con que cuente un trabajador, dejando sin importancia a una separación voluntaria que podría ser de un trabajador que se ha conducido con honestidad, honradez, habilidad y eficacia al momento de desarrollar sus funciones.

Se ha establecido que esta prestación tiene un origen diverso al resto de las prestaciones que surgen como consecuencia de riesgos de trabajo, lo señalado en el artículo 158 el cual establece que “Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad...” en ningún momento se encuentra que se condicione al trabajador para podersele determinar su antigüedad, es por eso que no es entendible porque si se condiciona el derecho

a percibir la prima de antigüedad, si bien se sabe que es un derecho que surge de la antigüedad.

De lo anterior se desprende la necesidad de una modificación al artículo 162 en su fracción III, esto es, porque en la legislación vigente no se toma en cuenta la naturaleza jurídica de la prestación objeto de estudio.

Pues bien, el multicitado numeral establece que en los casos de separación voluntaria por parte del trabajador, sólo se pagará la prima de antigüedad siempre y cuando el trabajador tenga cumplidos quince años de servicio, qué implica esto, que sin importar la manera en la cual el trabajador haya desarrollado sus funciones esta prestación no se le otorgará si no cumple con los años requeridos por la ley, sin importar que ha generado determinada antigüedad, aunque no sea la exigida.

Pero acaso no ¿la prima de antigüedad tiene un origen diverso al de las otras prestaciones, teniendo como fundamento el trabajo de los empleados debiéndose otorgar por el solo transcurso del tiempo? Es entonces cuando la fracción III, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo se torna incongruente, ya que no cumple con su fin, que es el establecimiento de una prestación diversa al resto de las instauradas en la Ley Federal del Trabajo, esto al condicionar el pago de la prima de antigüedad en los casos de separación voluntaria.

Como consecuencia de lo expuesto, se propone que cuando el trabajador se separe voluntariamente de su empleo, no se le requieran quince años de servicio para poder percibir los doce días de salario, por cada año de servicios a los que tienen derecho como pago de esta prestación.

Ahora bien, tampoco es pretensión que se le otorgue la prima de antigüedad a todos sin que exista especificación alguna sobre cuánto tiempo ha de

transcurrir, para que pueda otorgársele esta prestación, pues esto traería graves consecuencias para los patrones y los mismos trabajadores.

Tales consecuencias se podrían traducir en el hecho de que muchos trabajadores renunciarían con muy poco tiempo de antigüedad y se les tendría que pagar esta prestación, lo que daría como resultado menoscabos en el patrimonio de la empresa, afectando no solo a patrones sino a los mismos empleados.

Ese no sería el fin de la propuesta de modificación a la fracción III, del precepto antes citado, ya que se está consciente de la problemática que surgiría con una modificación, en la cual se le concediese una prestación a todos los empleados, que si bien, surge con el transcurso del tiempo es también una retribución para los trabajadores que se han mantenido en un empleo durante cierto período de tiempo.

Esta propuesta se concentra en el hecho de que se pudieran reducir los años de servicios que exige la Ley para poder percibir prima de antigüedad en casos de separación voluntaria, ya que es imposible concederla a los trabajadores con el mínimo de antigüedad.

Por todo lo que hasta el momento se ha expuesto, resultado del análisis realizado del precepto que regula la prima de antigüedad y lo establecido en el artículo 5° Constitucional, que el artículo 162, fracción III, quede establecido de la siguiente forma:

- 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**

diez años de servicios. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

Ahora bien, se ha criticado el hecho de que se requieran quince años de servicio para que se reconozca la antigüedad a los trabajadores que se separen de su empleo de manera voluntaria y que, aunado a esto, a los trabajadores de planta que sean despedidos se les otorgue la prestación sin requerirles un mínimo de años como se hace con trabajadores que han desempeñado su labor sin conflicto tal que los lleve a un despido, aún más que siquiera se les retribuya con ella. Es por todos conocido que sería imposible el que no se les concediese este derecho que tienen por el sólo transcurso del tiempo. Esto no significa otra cosa más que hablar de un derecho adquirido, mismo del que una vez entrando a nuestro dominio, pasa a formar parte de la esfera jurídica de un sujeto y no se puede despojar de ella. Al surgir del derecho a que se fije antigüedad a los trabajadores, estaría yendo contra todo lo argumentado a favor de que se otorgue prima de antigüedad a los trabajadores que se separen de manera voluntaria del que es su empleo.

El motivo que la propuesta sea que se requieran como mínimo diez años de servicio a los trabajadores de planta para que se otorgue la prestación en casos

de separación voluntaria, es porque de no requerir un mínimo de años de antigüedad, se haría efectivo lo establecido en la exposición de motivos del artículo mencionado, se daría una gran deserción en los empleos. Y no es que no deban hacer efectivo este otorgamiento, al contrario la Ley Federal del Trabajo tiene la consigna de regular las relaciones entre trabajadores y patrones, pero no significa que por el hecho de ser más vulnerable los trabajadores, sólo se deba tender a la protección de los mismos, pues ya se ha mencionado se debe dar un equilibrio entre ambas partes.

Y es por tales motivos que precisamente se plantea diez años de antigüedad, como el mínimo para que se otorgue la prima de antigüedad, reduciendo los años exigidos actualmente por la fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

¿Por qué diez años de servicio? Porque al pedir como mínimo esta antigüedad, difícilmente se daría una problemática como la que ya se planteó respecto a las personas que sin el fin de establecerse podrían hacer uso indebido de lo que establece la Ley, ocasionando graves consecuencias en las que definitivamente se dejaría en desprotección al patrón puesto que tendría que dar cumplimiento a la Ley.

La respuesta es sencilla, se considera que quince años lo requerido por la Ley es demasiado, por tal motivo se ha tomado como la máxima a fin de ser congruente con lo expuesto hasta el momento, y para evitar los conflictos señalados con anterioridad, se establece que el otorgamiento con cinco años de servicio sería inadecuado, con esto se puede establecer una media de años que resulta ser la propuesta de diez años.

AÑOS	CONFLICTO	PROPUESTA	BENEFICIO
Quince	Excesivo.		
Cinco	Problemas de deserción.		Podrían sacar provecho de la facilidad con que se otorgaría la prestación.
Diez		Media de quince y cinco.	Evitaría conflictos, una persona que mantiene diez años de servicio, puede considerarse con una estabilidad y que por ende ha tenido la intención de permanecer en el trabajo.

Queda claro, el motivo por el cual la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional, al vulnerar derechos básicos de los trabajadores de planta. Se ha hablado de un condicionamiento para ser susceptible de percibir una prestación que nace con el tiempo que ha permanecido el trabajador en su empleo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe incongruencia al argumentar que el derecho del trabajo tiene prerrogativas hacia los trabajadores y que una de sus figuras no sea aplicada de la forma correcta.

Puede decirse que se logró el objetivo de comprobar la hipótesis planteada, en la cual argumentaba que la fracción III del artículo 162 es contrario a la naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que en ella se condiciona el derecho a percibir una prestación que nace por el solo transcurso del tiempo.

SEGUNDA.- Todo ordenamiento legal tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de modo que estos deben establecerse en sentido no contrario a la misma. El artículo 5° Constitucional, es muy claro al establecer en su texto que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, salvo por resolución judicial, es claro que el artículo 162 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, no es una resolución judicial, las leyes surgen como resultado del actuar legislativo, no por sentencia emitida por un Juez.

TERCERA.- El texto de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, es inconstitucional, ya que establece un requisito consistente en quince años como mínimo para que los trabajadores que se separen voluntariamente de sus empleos, tengan derecho a percibir los doce días de salario como pago de la prima de antigüedad y el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

CUARTA.- Aunque requerir quince años de servicio para poder percibir el pago de la prima de antigüedad incurre en una inconstitucionalidad, se debe intentar mantener un equilibrio en las relaciones patrón-trabajador y, con el propósito de no incrementar los índices de deserción laboral, no podría otorgarse esta

prestación a todos los trabajadores de planta con el mínimo de años requeridos y, es necesario establecer un margen de años de servicio para el otorgamiento de la misma.

QUINTA.- La propuesta de la media planteada tiene una razón de ser, se ha intentado dar una propuesta objetiva con el fin de mantener un equilibrio, si un trabajador de planta se separa voluntariamente de su trabajo teniendo diez años de servicio, no va a propiciar problemas, ya que si este quisiera aprovecharse de su condición de trabajador de planta no va a esperar a tener diez años de servicio en el empleo, cuando un trabajador logra mantenerse con esta antigüedad, significa que ha logrado una estabilidad.

SEXTA.- No se causaría un perjuicio si se realizara una disminución de los años de servicio, en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, de quince a diez años, al contrario se estaría otorgando una prestación que se debe dar por el solo transcurso del tiempo al trabajador, y de hecho es así, por la naturaleza del Derecho Social, del Derecho del Trabajo y hasta por la de la misma prima de antigüedad.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, México. 1991.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México, 1994.

BRISEÑO SIERRA, Humberto, El Control Constitucional de Amparo, Trillas, México, 1990.

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C., Trillas, México, 1993.

_____, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.

DÁVALOS José, Derecho del Trabajo Tomo I, tercera edición, Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima tercera edición, Tomo I, Porrúa, México, 1993.

DIONISIO J., Kaye, Estudio Práctico de las Relaciones Individuales del Trabajo, Ediciones Fiscales Isef, México, 1986.

HOSTENCH Francisco, El Derecho de Despido en el Contrato de Trabajo, Bosch, España.1929.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Pac, México, 1985.
_____, La Prima de Antigüedad, edición sexta, Porrúa, México 1984.

RANGEL HERNÁNDEZ, Laura M., Inconstitucionalidad por Omisión Legislativa, Porrúa, México, 2009.

SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Porrúa, México, 1990.

TRUEBA URBINA, Mario, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.

ECONOGRÁFICAS

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, trigésima cuarta edición, Porrúa, México, 2005.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de lo Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

ELECTRÓNICAS

<http://www.2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=410&nIdRef=1&nIdPL=1&cTit>, Consultada 15 de marzo de 2011, 22:30 horas.

<http://www.infoleg.gov.ar/infoleginternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>, Consultada 17 de enero de 2012, 23:00 horas.