



23  
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

EL DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LOS  
CONTRATOS COLECTIVOS

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
J. JESUS ARREDONDO JIMENEZ



ENEP  
ARAGON

escuela nacional de estudios profesionales  
aragon

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO, MAYO DE 1990

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

## I N D I C E

### I N T R O D U C C I O N

#### CAPITULO PRIMERO

##### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO.

- A).- Antecedentes contractuales. . . . . 1
- B).- Antecedentes legislativos. . . . . 24

#### CAPITULO SEGUNDO

##### LA ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR

- A).- Concepto de antigüedad. . . . . 31
- B).- Cómputo de la antigüedad. . . . . 37
- C).- Inicio de la antigüedad. . . . . 40
- D).- Antigüedad requerida. . . . . 46

#### CAPITULO TERCERO

##### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- A).- Concepto de prima de antigüedad. . . . . 51
- B).- Naturaleza jurídica. . . . . 54
- C).- Casos en que procede su pago. . . . . 57
- D).- Jurisprudencia dictada sobre la prima de antigüedad. 73

#### CAPITULO CUARTO

##### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- A).- Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de Mé<sup>é</sup>co. . . . . 95
- B).- Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos . . . . . 99

C).- Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad. . . . .	103
D).- Contrato Colectivo de Teléfonos de México. . . . .	109
E).- Comparación entre la prima de antigüedad legal y la contractual. . . . .	114
C O N C L U S I O N E S . . . . .	
	117
B I B L I O G R A F I A . . . . .	
	119

## I N T R O D U C C I O N .

El presente trabajo no pretende agotar el tema de la prima de antigüedad, que es una prestación muy compleja en su aplicación y que nos ha despertado la inquietud por la forma tan injusta como se paga en algunos sectores obreros.

Lo que si tratamos de establecer es que en la fecha en que nació dicha prestación en la Ley Federal del Trabajo, 1° de mayo de 1970, los doce días por cada año de servicios y la forma de aplicar el salario conforme a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 del propio ordenamiento legal, sí se ajustaba a la realidad socio-económica del país en esa época.

Sin embargo, es evidente que en estos tiempo que estamos viviendo, las condiciones como se paga esa prestación han quedado ampliamente superadas por la realidad del alto costo de la vida y consideramos que es necesario que tanto el número de días por cada año de servicios, como el salario aplicable, deben incrementarse, y reformarse el artículo 162 del Código Laboral, estableciéndose un mínimo de 20 días por cada año y el salario aplicable debe ser el último que realmente perciba el trabajador al momento de terminarse la relación laboral.

Opinamos que de actuarse como lo proponemos, se estará impartiendo verdadera justicia social, y que ello redundará en beneficio directo de la productividad y de la eficiencia de la clase trabajadora, ya que el obrero buscará mejorar su categoría laboral como incentivo a un mayor salario y a superiores beneficios en la prima de antigüedad, pues nosotros afirmamos que cuando se limita, como hasta ahora, el salario aplicable, al --

## II

obrero le da lo mismo ganar o no salarios superiores al doble - del mínimo, ya que al pagársele su prima de antigüedad, si gana más de ese doble del mínimo, su salario será limitado.

Ahora bien, en el desarrollo de nuestro trabajo, en el -- primer capítulo hacemos un estudio de los antecedentes históricos de la prima de antigüedad, ubicando ciertos orígenes del -- contrato colectivo de trabajo.

En el segundo capítulo tratamos de la antigüedad del trabajador, donde establecemos su concepto y a partir de qué momento se computa para efectos del pago de la prestación parte central de nuestro estudio.

En el capítulo tercero del presente trabajo, nos abocamos al estudio de la prima de antigüedad, en qué casos procede y de qué manera está regulada en nuestro estatuto laboral vigente, -- así como hacemos una breve referencia de la jurisprudencia que se ha dictado sobre este beneficio.

Finalmente, en el capítulo cuarto entramos al análisis de la prima de antigüedad que está prevista en cuatro contratos colectivos de importantes empresas descentralizadas, para de ahí concluir que de los gremios el que resulta más perjudicado es -- precisamente el ferrocarrilero; culminando con la comparación -- de esta prestación tanto en forma legal como en la contractual.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO.

A).- Antecedentes contractuales.

B).- Antecedentes legislativos.

#### A) .- ANTECEDENTES CONTRACTUALES.

Antes de entrar al estudio de nuestro tema, consideramos necesario hablar sobre el nacimiento y evolución del contrato colectivo de trabajo, ya que como sabemos es el que dio origen a la prima de antigüedad, derecho ganado por las agrupaciones de trabajadores y después plasmado en nuestra Ley Federal del trabajo de 1970.

Según Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen, nos dice que los antecedentes más remotos del contrato colectivo - se encuentran en los siglos XIII y XIV, en los acuerdos que celebraban entre compañeros y maestros de los gremios. ( 1 ) Posteriormente se ubicó dentro del derecho privado y cuando rompió con este marco adquirió su propia personalidad de fuente, - esto es, de instrumento que se crea por encima de los derechos mínimos e irrenunciables que contempla la Ley, por lo que el Contrato Colectivo nació en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional de Trabajo.

Al respecto el Maestro De la Cueva comenta: "Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862, para los Tejedores de la lana de Inglaterra."( 2 )

Podemos decir que su nacimiento obedeció al proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital, pues éste último --

- 1 Cueva, Mario de la, citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1987, Pág. 759.
- 2 Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, 8a. edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1967, Pág.473.



cometía una serie de arbitrariedades en contra de los trabajadores, toda vez que los patrones elaboraban su propio reglamento de trabajo, el cual contenía una relación de las condiciones de trabajo como salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas. Dicho reglamento era formulado en forma unilateral por el patrón, lo que ponía en situación desfavorable al trabajador que les prestaba sus servicios. ( 3 )

Esto originó la lucha por parte de los sindicatos, culminando con la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la Ley del grupo a la que todos debían someterse. A este instrumento se le llamó contrato colectivo. ( 4 )

En consecuencia, el contrato colectivo de trabajo vino a abolir al entonces llamado Reglamento de Trabajo. ( 5 )

Por lo anteriormente señalado, estimamos que el contrato colectivo de trabajo surgió como una arma maravillosa de los trabajadores, cuya finalidad era mejorar sus condiciones de trabajo y disminuir hasta donde fuera posible la explotación inhumana a que estaban sometidos.

El contrato colectivo de trabajo en su evolución, tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y reglamentado por las instituciones legales, las cuales en forma resumida mencionaremos a continuación:

- 3 CFR. Sordo Gutiérrez José, et. al. Administración de Contratos Colectivos, Editorial Tri llas, México, 1980, Pág. 28.
- 4 CFR. Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 13a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983. Pág. 311.
- 5 CFR. Sordo Gutiérrez José, et. al. op. cit. Pág. 29.

Desde el año de 1824, las asociaciones de trabajadores - empezaron a celebrar contratos colectivos en Inglaterra, pero los patrones tenían la libertad de aceptarlos o no, por lo que los trabajadores recurrieron a la huelga como instrumento para defender las condiciones de trabajo que en ellos se consignaba.

En una segunda etapa el patrón tuvo que reconocer la -- existencia del contrato colectivo, pero no porque tuviera un - fundamento jurídico, sino porque la ley desde tiempo atrás había reconocido a la asociación profesional, pues el hombre es - y por lo mismo puede agruparse libremente en asociaciones lícitas, ante esta situación el Estado no podía seguir interviniendo y hubo de aceptar abiertamente a la asociación de trabajadores.

Una tercera etapa en la evolución del contrato colectivo se refiere a su explicación de su existencia en el campo del - derecho civil. Era necesario explicar sus bases legales y antes de ser reconocido por alguna rama del derecho, tenía que ser - ubicado en alguna de ellas. Los juristas de aquella época se - percataron que la única figura jurídica que podía explicar su existencia era la de un contrato, siendo entonces que el derecho Civil aceptó el contrato colectivo de trabajo.

La cuarta etapa en la evolución de este instrumento de - trabajo trata de que las leyes reconocen su existencia y con - ello nace a la vida jurídica. El Código Civil Holandés es la - primera ley que reconoció y reglamentó al contrato colectivo de trabajo, haciéndolo posteriormente el Código Federal Suizo de las Obligaciones.

Una quinta etapa la constituye su reglamentación en Leyes especiales, como lo hicieron Alemania, Francia y España.

Alemania lo reglamentó en 1918, Francia en 1919 y España-1924, por lo que podemos decir que a partir de ese momento todos los países con sistema político basados en la democracia lo han adoptado.

Una última etapa que se advierte en la evolución del contrato colectivo, se refiere a su reconocimiento por las normas constitucionales; a partir de entonces el contrato colectivo -- tiene la fuerza que emana de la Constitución y con ello el reconocimiento absoluto por parte del Derecho Constitucional. ( 6 )

En cuanto a la historia del contrato colectivo en México- el mismo fue siempre lícito y nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional.

A principios de siglo se practicó en nuestro país el Reglamento de Trabajo para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Aldón de Puebla de 20 de noviembre de 1906. De ahí salió el célebre laudo del General Porfirio Díaz.

La Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo y auge del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos.

La legislación de Jalisco nada dijo acerca del contrato colectivo; la legislación de Veracruz tampoco contiene expresamente disposiciones sobre esta figura jurídica; sin embargo la Ley de Agustín Millán de octubre de 1915, impuso una multa al -

patrón que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, de cuyos preceptos desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir a su favor la celebración de contratos colectivos. La Legislación de Yucatán dictada por Salvador - Alvarado, habló expresamente de los convenios industriales.

En abril de 1915, se concluyó el proyecto Zubarán para una legislación del trabajo, que se había elaborado por encargo de - Don Venustiano Carranza, para lograr mayor justicia social en favor de los trabajadores; el capítulo sexto de este proyecto se ocupa de la reglamentación del contrato colectivo. En el año de 1916, la Legislación de Coahuila reprodujo el proyecto Zubarán, - por lo que éste llegó a ser legislación positiva.

El artículo 123 constitucional no se refiere expresamente al contrato colectivo. Por mucho tiempo se afirmó por algunos -- sectores jurídico que era obligatorio para los empresarios su celebración, porque no estaba incluido entre las Garantías Sociales, no obstante la Jurisprudencia y la doctrina sostuvieron que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo como uno de tantos contratos de trabajo, independientemente de que se autorizaba la huelga de los grupos obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva de trabajo.

Las legislaciones de los Estados posteriores al artículo - 123 constitucional, reglamentaron el contrato colectivo expresándose generalmente en versiones equivocadas; inicia el camino la - Ley de Veracruz de 1918 hasta terminar en la Ley de Hidalgo de - 1928. ( 7 )

---

7 CFR. Cueva, Mario de la, op. cit. Págs. 477 a 479.

En el año de 1929 se federalizó la legislación del trabajo en México, en tal virtud se le otorgó al Congreso de la Unión facultad para expedir las Leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Como consecuencia de ello, la aplicación de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero se excluye de la competencia de éstas, los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo, de acuerdo con lo que estipula el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El 18 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo y en su artículo 42 define al contrato colectivo como: "Todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo." (8)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 386 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."

---

8 Trucba Urbina Alberto,  
Ley Federal del Trabajo Reformada, 34a. edición,  
Editorial Porrúa, S. A., México, 1962, pág. 15.

Como desprendemos de los anteriores conceptos legales, la definición del contrato colectivo de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la misma que la contenida en la Ley de 1931, únicamente adicionándole en la parte final "...en una o más empresas o establecimientos."

Se califica de errónea la terminología de "contrato colectivo de trabajo" ya que todo contrato contiene como elemento principal la autonomía de la voluntad de las partes, pero en el contrato colectivo esta autonomía se ve limitada y en ocasiones -- anulada, porque al patrón patrón se le ha impuesto el deber jurídico de celebrarlo, sin más requisito que le sea solicitado -- por trabajadores miembros del sindicato, como lo dispone el artículo 387 de la Ley Laboral vigente.

"La denominación contrato responde más al derecho privado-- fundado en principios de libertad e igualdad, que las instituciones del derecho social propio del derecho del trabajo, que -- se orienta a garantizar condiciones sociales mínimas para el -- trabajador y su familia." ( 9 )

Es importante mencionar que el Legislador acepta en la -- exposición de motivos de la Ley de 1970, que el término es inadecuado, pero opta por conservarlo por estar generalizado en la Ley, en la Jurisprudencia, en la doctrina y entre trabajadores-- y patrones.

Mario de laCueva sitúa al contrato colectivo con el nom-- bre de "convenciones colectivas del trabajo, porque tiene la -- ventaja de hacer referencia a la formación de instituciones que--

---

9 Alcalde Justiniani Arturo, El Obrero Mexicano Colección El Derecho Laboral, Libro No. 4. Editorial Siglo XXI, México, 1985, Pág. 122.

son acuerdos de voluntades y su naturaleza como fuente de derecho para una o varias empresas o para una rama de la industria..." ( 10 )

Néstor de Buen lo denomina "pacto normativo de condiciones de trabajo" (11); y Alberto Trueba Urbina, estima que esta discusión doctrinaria ha sido superada por la práctica del contrato colectivo. ( 12 )

Por lo antes manifestado, concluimos que el contrato colectivo de trabajo es el instrumento que contiene un conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones; conteniendo las condiciones de trabajo, como son salarios, jornadas, vacaciones, etc., que permiten que el trabajador y su familia mejore su nivel de vida; luego entonces la finalidad del contrato colectivo a la luz del precepto legal que lo define es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

- 
- 10 Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II 3a. edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1984. Pág. 377.
- 11 Buen Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo II, 7a. edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1987, Pág. 749.
- 12 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, 5a. edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970, Pág. 159.

Después de haber hecho referencia brevemente sobre el origen y evolución del contrato colectivo tanto en Europa como en nuestro País, enseguida estudiaremos los antecedentes históricos de la prima de antigüedad en México.

El Tratadista Francisco Ramírez Fonseca, nos comenta que las instituciones del derecho individual se ven superadas cuantitativa y cualitativamente gracias o a través de las figuras jurídicas que pertenecen al derecho colectivo y una de estas -- instituciones que es fuente importante del derecho del trabajo es precisamente el contrato colectivo.

Por consiguiente, el contrato colectivo de trabajo al -- mismo tiempo que es una institución del derecho del trabajo, es una fuente del mismo, pues contribuye al mejoramiento de las -- condiciones en que se presta el servicio.

En este orden de ideas el contrato es, primero, la Ley en la Empresa en que se aplica, y, después, la fuente que canaliza su contenido hacia el derecho positivo.

Así que con otras denominaciones y diferentes modalidades la prestación prima de antigüedad fue conocida por diversos contratos colectivos de trabajo antes de que fuera elevada como de recho por la legislación del trabajo vigente. (13)

Como prueba de ello, a continuación nos permitimos transcribir algunas cláusulas de contratos colectivos, que sirvieron de base para el legislador reconociera y reglamentara la institución jurídica denominada prima de antigüedad.

---

13. CFR. Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, 7a. Edición, Editorial Pac, S. A., México, 1986, Pág. 25.



En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A., Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S. A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S. A., Compañía de Fuerza del Sureste de México, S. A., Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S. A. y el Sindicato Mexicano de Electricistas, se establece en sus cláusulas 42, 43 y 45 una reglamentación en relación con la compensación por antigüedad que otorgaba a los trabajadores a su servicio, que dicen lo siguiente:

"CAPITULO SEPTIMO. ANTIGUEDAD.

CLAUSULA 42.- Compensación.- La Compensación por Antigüedad consiste en una cierta suma a favor del trabajador que las Compañías le entregarán al tiempo de su separación o jubilación, cualquiera que sea la causa de éstas, independientemente de - - cualquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho - conforme a este contrato o a la Ley actual, y ateniéndose para el caso de Leyes futuras- a lo estipulado en la Cláusula 45. La Compensación por antigüedad es proporcional al salario del - - trabajador y a su tiempo de servicios continuos en la forma y - términos que en seguida se especifican:

a).- Monto Proporcional.- La compensación consistirá en -- una cantidad equivalente a quince días del salario del trabajador por cada año de servicios continuos.

b).- Salario Base.- Cuando un trabajador dejare de prestar sus servicios por otras causas que las especificadas en el tercer párrafo de la Cláusula 41, su Compensación por Antigüedad - se computará basándose en el salario que hubiere percibido durante el mes anterior a su separación.

Si el trabajador dejare de prestar sus servicios por las causas especificadas en el tercer párrafo de la citada Cláusula 41, su Compensación basándose en el salario máximo que hubiere percibido en un puesto permanente, a partir:

1.- De la fecha de su ingreso, en los casos en que el trabajador no se hubiere separado del servicio de las Compañías.

2.- De la fecha de su reingreso en los casos en que el trabajador se hubiere separado del servicio de las Compañías - mediante su liquidación respectiva, y posteriormente reingresare.

3.- De la fecha de su rebaja de salario, en los casos en que el trabajador la hubiere aceptado y se le hubiere liquidado la diferencia en sus Compensaciones por Antigüedad.

c).- Cómputo de los Años de Servicios.- El Tiempo de servicios. El tiempo de servicios se computará por años completos contados a partir de la fecha de su ingreso o reingreso, y ateniéndose a lo prescrito en la Cláusula 41.

Toda fracción de año igual o menor de seis meses, no se tomará en cuenta; toda fracción de año mayor de seis meses se computará como año completo.

Quando un trabajador reingresare, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha de su reingreso, únicamente para los efectos de determinar su derecho de Compensación. Para determinar sus demás derechos de Antigüedad, el cómputo de dicho tiempo quedará regido por las prescripciones de la Cláusula 41 y lo arriba estipulado.

CLAUSULA 43.- Adelantos a cuenta de la Compensación.-Las Compañías estarán bien dispuestas a hacer adelantos a sus trabajadores, con la garantía de us Compensación por Antigüedad, siempre que las solicitudes sean hechas por conducto y con -- aprobación del Sindicato, y que la suma total que las Compa -- ñías tengan adelantada a sus trabajadores no exceda en ningún momento la cantidad que se fija en convenio aparte. Los trabajadores deberán saldar tales adelantos en la forma y términos que se especifiquen en cada caso.

CLAUSULA.- Disposiciones varias.- Las Compañías deducirán, de las cantidades que deban pagar de acuerdo con la Cláusula 42, todas las que el trabajador les adeude al tiempo de su separación. En caso de muerte o demencia, las Compañías pagarán la Compensación por antigüedad, cuando las personas que se crean con derecho a ella, lo justifiquen. En caso de con--- flicto se hará este pago a la persona o personas a quienes las Autoridades del Trabajo decidan.

Las Compañías darán \$ 100.00 (cien pesos) para gastos de funerales, en caso de muerte por enfermedad o accidente fuera del trabajo, siempre que la Compensación del trabajador fallecido no exceda de \$ 1,000.00 (Un mil pesos).

Siendo la Compensación por Antigüedad un fondo de previsión que el trabajador o su familia tienen derecho a percibir cuando aquél cesa en su trabajo o cuando muere, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores - disposiciones que en forma de seguro o en cualquiera otra correspondan a la Compensación por Antigüedad, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación, siempre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que establezcan sean superiores a los que conce la Cláusula 42 y los párrafos ante-

riores, de ésta; caso contrario las Compañías pagarán, además de las cantidades que por tales leyes estuvieren obligadas, la diferencia entre dichas cantidades y las estipuladas en las -- cláusulas que antes se mencionan."

Como podemos darnos cuenta del Contrato Colectivo antes-citado, existe ya una obligación por parte de los patrones de-cubrir a sus trabajadores una compensación por la antigüedad -generada en la empresa, independientemente que su separación -obedezca a situaciones voluntarias, por jubilación, despido --justificado o injustificado, con la condición únicamente de que se pruebe la antigüedad, en tal virtud quedó establecido en --este contrato un antecedente de la figura jurídica que hoy como-cemos como Prima de Antigüedad.

El contrato colectivo a que antes se ha hecho mención, -estuvo vigente del primero de mayo de 1934 hasta el 30 de ---abril de 1936.

Otro de los contratos colectivos de trabajo en los que -encontramos algunos precedentes de la prima de antigüedad, es-el que celebraron la empresa Teléfonos Ericsson, S. A. y el --Sindicato Nacional de trabajadores Ericsson, que en su capítu-lo vigésimo relativo a pagos por antigüedad, establece lo si-guiente:

"ART. 107.- En caso de que un trabajador deje de prestar sus servicios a la Empresa, ésta pagará por derecho de antigüedad una cantidad equivalente a 20 días de salario por año, ---computándose este plazo desde la fecha de su ingreso y enten--diéndose que los servicios prestados han sido continuos.

Las fracciones mayores de seis meses se considerarán como de un año de servicios y las menores de seis meses como ---

medio año de servicios, para los efectos de este Capítulo.

ART. 108.- Para fijar el importe de las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de antigüedad, se tomarán como base el número de días que se expresa en el artículo anterior y 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 estas estipulaciones, la cuota mensual, semanal o diaria, y cualquier otra percepción fija igualmente mensual, semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores.

ART. 109.- Para determinar la antigüedad que deba tomarse como base para el pago, se procederá de acuerdo con lo establecido en el Capítulo Séptimo.

ART. 110.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional, o cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la Empresa pagará la compensación por antigüedad a la persona o personas designadas en la Cédula que cada trabajador tendrá la obligación de entregar al Departamento de Personal por conducto del Sindicato. La cédula de referencia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere el presente artículo, serán los consignados en la última cédula entregada al mencionado Departamento de Personal.

ART. 111.- Cuando la Empresa separe al trabajador en forma injustificada le entregará, además de la indemnización de Ley, consistente en tres meses de salarios, más 20 días por años de servicios, por la antigüedad que le corresponda conforme a este capítulo.

No se pagarán las prestaciones a que se refiere este Capítulo cuando la separación del trabajador se deba a actos cometidos en contra de los intereses de la Empresa y que entrañen la Comisión de un delito que se persiga de oficio o a petición de parte y las que obedezcan a las causas de rescisión de contrato que se establecen en el Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de aquellas que se funden en la incapacidad física o mental del trabajador, pues en estos últimos casos se procederá al pago de las prestaciones de este Capítulo. La Empresa, cuando proceda en los términos de este párrafo, dará aviso al Sindicato de haberlo hecho.

ART. 112.- La compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las leyes en vigor.

ART. 113.- El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores de acuerdo con el presente Contrato Colectivo o con las estipulaciones que marcan las leyes relativas en vigor, no podrá excluir por ningún concepto el pago del seguro sobre el trabajo a que se refiere este Capítulo. " ( 14 )

De las disposiciones contractuales transcritas deducimos que ya se pagaba al trabajador una suma de dinero por tiempo que prestó servicios a la Empresa, cuando por alguna circunstancia fallecía o era separado del empleo, cantidad que se cubría desde el momento en que había ingresado a la Compañía,-

14. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa de Teléfonos Ericsson, S. A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Ericsson. México, D. F., 1945.

independientemente de que tuviera derecho a otras prestaciones.

El contrato colectivo antes apuntado estuvo vigente del 15 de febrero de 1945 al 14 del mismo mes de 1947.

Haciendo mención a otro contrato colectivo que es el celebrado en el año de 1964 entre la Compañía de Luz y Fuerza -- del Centro, S. A. y Asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas, vemos que contiene importantes antecedentes de instituciones jurídicas que actualmente se encuentran plasmadas -- en la Ley Laboral vigente, y por lo que respecta a la prima de antigüedad prevé a ésta como un derecho compensatorio en su capítulo Séptimo, transcribiendo a continuación las cláusulas -- 59 y 62:

"CLAUSULA 59.- DERECHOS.- Se entiende por derechos de antigüedad de un trabajador aquellos que posee por el mero hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a las Compañías y cuya cuantía crece con el tiempo de servicios.

Los derechos de antigüedad de un trabajador están constituidos por:

El periodo anual de vacaciones.

Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidente -- no profesionales.

La compensación por antigüedad en caso de separación.

La jubilación y las demás prerrogativas basadas en el -- tiempo de servicios, que se establecen en diversas Cláusulas -- de este contrato.

CLAUSULA 62.- COMPENSACION POR ANTIGUEDAD.- La compensación por antigüedad es un fondo de previsión consistente en --

una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que las compañías se obligan a entregar a él o las personas que, conforme a esta cláusula, tengan derecho al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este contrato.

En caso de traspaso de las Compañías, será condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirientes se obliguen en los términos de esta Cláusula; en caso de liquidación las Compañías quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones. La compensación por antigüedad se equipara a salarios, debiendo por lo tanto, en caso de quiebras de las Compañías, tener preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuvieran aquéllas; en la inteligencia de que fuera de este caso y de liquidación seguida de cesación del negocio, no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta Cláusula.

La Compensación por antigüedad se calculadora de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

I. SERVICIOS INTERRUMPIDOS.- Se entiende por servicios interrumpidos los de un trabajador que no se ha separado de las Compañías desde la fecha de su ingreso a ellas, o que, habiéndose separado, reingresa antes de transcurridos treinta días de la fecha de su separación.

a).- Monto de la compensación.- La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador multiplicada por el número de



bimestres que comprenda su tiempo de servicio.

b).- Salario de Base.- El salario de base se computará conforme se estipula en la fracción XI de la Cláusula 41.

c).- Cómputo del Tiempo de Servicios.- El tiempo de servicios se computará de conformidad con lo prescrito en la Cláusula 60 por bimestres completos.

Toda fracción de bimestre igual o menor de treinta días no se tomará en cuenta; toda fracción de bimestre mayor de treinta días se computará como bimestre completo.

II.- SERVICIOS INTERRUMPIDOS.- Se entiende por servicios interrumpidos los de un trabajador que, habiéndose separado de las Compañías, reingrese a ellas después de transcurridos treinta días de la fecha de su separación. Dentro de cada periodo de tiempo comprendido entre un ingreso y su correspondiente separación se consideran los servicios del trabajador como no interrumpidos.

a).- Monto de la Compensación.- Para cada periodo de servicios no interrumpidos, la compensación consistirá en la cantidad fijada en el inciso a) de la fracción I de esta Cláusula. El monto total de la Compensación será igual a la suma de las compensaciones parciales así calculadas.

b0).- Salario de Base.- El salario de base correspondiente a cada periodo de servicios no interrumpidos se computará conforme se estipula en la fracción XI de la Cláusula 41.

c).- Cómputo del Tiempo de Servicios.- Las estipulaciones del inciso c) de la Fracción I de esta Cláusula, se aplicarán a cada uno de los periodos de servicios no interrumpidos.

d).- Trabajadores que no estaban al servicio de las Compañías del 1o. de mayo de 1936.- Las estipulaciones de esta fracción no se aplicarán a los antiguos trabajadores que no estaban al servicio de las Compañías el primero de mayo de 1936, sino por sus servicios posteriores a la fecha mencionada; por lo tanto a dichos trabajadores se les considerará, -- para el efecto de calcular su compensación por antigüedad por sus nuevos servicios, la fecha de su reingreso posterior al -- primero de mayo de 1936, como si fuese la de su primer ingreso a las Compañías.

Por lo que respecta a los servicios de dichos trabajadores anteriores al primero de mayo de 1936, para calcular su compensación por antigüedad se les aplicarán las estipulaciones del Contrato vigente en la época de sus respectivas separaciones, debiendo las Compañías cubrirles las cantidades respectivas, si no se las hubiesen negado con anterioridad.

### III.- CANTIDADES RECIBIDAS A CUENTA DE LA COMPENSACION.

Cualesquiera cantidades que por concepto de compensación por antigüedad hubiera recibido el trabajador, se descontarán del monto de la compensación a que, conforme a esta Cláusula, tenga derecho.

De las cantidades que deban pagar al trabajador de acuerdo con esta Cláusula, las Compañías deducirán también todas las que aquél adeudare al tiempo de su separación -- inclusive las que correspondan por concepto de vacaciones adelantadas de conformidad con la fracción II de la Cláusula 56- y -- los impuestos correspondientes, en la inteligencia de que dichos adeudos no excederán en ningún caso del 75% (setenta y -- cinco por ciento) del importe de su compensación por antigüedad. Del por ciento que reste, una vez deducidos los repetidos

para cubrir los gastos más urgentes.

b).- CARTAS DESIGNATARIAS.- Para los efectos de esta - fracción el trabajador está obligado a extender por triplicado cartas designatarias firmadas por él, o identificarlas con su huella digital en caso de que no sepa firmar, las cuales - deberán contener los datos necesario para la identificación de las personas que conforme a las mencionadas leyes sean beneficiarias. Una copia en sobre cerrado y lacrado, firmadopor tes tigos, trabajadores de la compañía, y miembros del sindicato, será entregada a las Compañías y otra al sindicato, quedándose el trabajador con el tercer ejemplar. Ni las Compañías ni el Sindicato podrán, por ningún concepto, abrir estas cartas- sino en caso de muerte del trabajador.

Las cartas designatarias deberán reformarse por los tra bajadores cuando -por nacimiento, fallecimiento, matrimonio,- etc., de él o de sus familiares- el caso lo requiera, quedando ellos obligados a canjear las canceladas por las nuevas de bidamente requisitadas. Si el trabajador se separa de las Com pañías, las partes le devolverán sus casrtas designatarias.

VII.- LEYES FUTURAS.- Siendo la compensación por antigüedad un fondo deprevisión que el trabajador, o las personas -- que económicamente dependen de él, o sus familiares, tienen de recho a percibir cuando aquél cesa en su trabajo, queda en -- estado de interdicción o muerte, si se llegaren a expedir leyes que establezcan en favor de los trabajadores beneficios -- que correspondan a la compensación por antigüedad, se aplicarán tales leyes a partir de la fecha de su promulgación, siem pre y cuando los beneficios económicos y prerrogativas que es tablezcan sean superiores a los que conce esta Cláusula; caso contrario, las Compañías pagarán, además de las cantidades -- que por tales leyes estuvieren obligadas, la diferencia entre dichas cantidades y las estipuladas en esta Cláusula.

La compensación por antigüedad es una prestación totalmente distinta a cualquiera de las que establece la Ley del Seguro-Social.

VIII.- PROCEDIMIENTO.- Las Compañías entregarán al Sindicato, a la brevedad posible y dentro de un plazo máximo de cinco días laborables, contando a partir de la fecha en que lo solicite, el saldo del importe de la compensación por la antigüedad correspondiente a los trabajadores miembros de él que fallezcan. El sindicato deberá enviar a las compañías en su oportunidad, copias de las diligencias que haya practicado y los recibos de las cantidades entregadas a los beneficiarios. En caso de que no aparecieran éstos, el Sindicato lo comunicará así a las Compañías.

Igual procedimiento seguirá en los casos de pago de gastos de funerales, de indemnizaciones por fallecimiento debido a riesgos no profesionales, y de vacaciones y salarios insolutos.

Las Compañías quedan relevadas de toda responsabilidad -- por pago de cantidades que haya entregado al Sindicato por -- los anteriores conceptos, y éste se obliga a devolver a las compañías las que hubiera recibido de ellas y que tuvieran que pagar a terceros por resolución de Autoridad competente, siempre que aquéllas hayan seguido el juicio por todas sus instancias y, en su oportunidad, interpuesto amparo, y hayan enviado oportunamente copia al Sindicato del documento con el cual se les haya corrido traslado." (15)

---

15 Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S. A., y Asociados, y el Sindicato Mexicano de Electricistas, México, D. F., 1964.

Dicho contrato colectivo estuvo vigente del 16 de marzo - de 1954 al 16 del mismo mes del año de 1966, y en su Cláusula - 59 nos proporciona un concepto de lo que se entiende por antigüedad de la empresa, al establecer que es el tiempo de servicios - prestados por el trabajador a determinada Empresa.

Igualmente, en la Cláusula 62 nos indica que la compensación por antigüedad es un fondo de previsión que consiste en -- una cierta suma de dinero que se acrecienta con el salario base y que recibe el trabajador por su tiempo de servicios, cuyos -- elementos fueron tomados en consideración para el proyecto de - la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente.

Por lo antes expuesto, podemos darnos cuenta que el origen de la prima de antigüedad son los contratos colectivos de - trabajo y en los que ya se contemplaba esta prestación como un fondo de previsión o compensación, lo cual fue tomado en cuenta por el Legislador de la Ley Laboral en vigor, elevando a rango - de derecho y reglamentando esta figura jurídica laboral en el - artículo 162 de la citada Ley.

## A).- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

En la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, -- sólo se estableció a la antigüedad como base para el cómputo de las indemnizaciones, vacaciones y otras prestaciones derivadas de ésta, ya que únicamente la contempló como un hecho y no como un derecho que los trabajadores pudieran ejercitar ante las Autoridades del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no hizo más que recoger la prima de antigüedad de los contratos colectivos que ya la contenían y para lo cual tomó en consideración aquellos 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, lo que se colige del tetexto de la Iniciativa del Ley enviada por el entonces Presidente de la República Lic. Gustavo Díaz Ordaz, a los CC. Secretarios de la H. Cámara de Diputados, que dice 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 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 mayo--ría de los cuales que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad -- respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condi--

ción 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 encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facultación de habitaciones. Sin embargo el proyecto no se colocó en el grado más alto de estos 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 podrán 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 su grado más reducido, --dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la --industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley." ( 16 )

Por lo anterior, podemos considerar que la prima de antigüedad nace al establecer la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que la conquista llevada a cabo por los principales contratos colectivos del país, referentes a esta prestación que se otorgaba por antigüedad, debería de ser extensiva a todos los trabajadores del país, por lo que se debería consignar en la Ley, lo que se corrobora con la exposición de motivos de la Nueva Ley, que preceptúa lo siguiente:

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 le 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. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima 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 la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestacio-



nes otorgadas por el Seguro Social." ( 17 )

De todo lo anterior, se llega a la conclusión de que la prestación de la prima de antigüedad tiene su fuente de creación en los contratos colectivos y no en la Ley, es decir, que los antecedentes próximos de esta figura jurídica son los contratos colectivos, ya que así quedó establecido en la Iniciativa de Ley y la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

---

17 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, op. cit.  
Págs. 583 y 584.

**CAPITULO SEGUNDO.**

**LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.**

- A).- Concepto de antigüedad.**
- B).- Cómputo de la antigüedad.**
- C).- Inicio de la antigüedad.**
- D).- Antigüedad requerida.**

Previo al estudio del concepto jurídico de antigüedad, - consideramos importante hacer unos comentarios relativos a los derechos que por razón de antigüedad adquieran los trabajadores.

El primero de tales derechos es sin duda el de la estabilidad en el empleo, es decir, conforme un trabajador va generando antigüedad, merece que el patrón le asegure que la relación de trabajo será lo suficientemente duradera para garantizar un ingreso fijo y estable al trabajador, para que éste pueda atender a las necesidades propias y de su familia.

De la misma manera, conforme el trabajador goza de esa - estabilidad en el empleo, al generar cada vez mayor antigüedad, tiene la posibilidad de aspirar a los ascensos temporales y -- definitivos que se presenten en su centro de trabajo, también- conocidos esos derechos como derechos preferenciales, consignados en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, otro de los derechos que la antigüedad adqurida confiere al trabajador es el de que después de laborar -- por determinados periodos preestablecidos en los contratos colectivos de trabajo, esto es, 25, 30 años de servicios, etc., - el trabajador tiene derecho a disfrutar de una pensión periódica y vitalicia, mejor conocida como jubilación.

Asimismo, otro derecho importante derivado de la antigüedad es el de que en términos del artículo 161 del Código Laboral, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación, pero lo que resalta de este precepto legal es que al trabajador se le res-

petarán sus derechos que deriven de su antigüedad, esto es, -- que si el trabajador ya reúne los requisitos del contrato colectivo de trabajo para ser jubilado, a pesar de que exista -- una causa de rescisión imputable al trabajador, aún así el trabajador tiene derecho a ser jubilado y disfrutar de su pensión jubilatoria respectiva, y otros derechos que genera la antigüedad que comentaremos más adelante.

A).- CONCEPTO DE ANTIGUEDAD.

Entrando al análisis de lo que se entiende por antigüedad proporcinarémos el concepto gramatical y el jurídico que exponen diversos estudiosos de la materia, con el fin de que tengamos de ella una idea clara y precisa.

La definición que encontramos en el Diccionario Larousse-Usual es la siguiente:

"ANTIGUEDAD. Calidad de antiguo.//Tiempo antiguo//. Tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo: ascenso por antigüedad." ( 18 )

La antigüedad es definida por el tratadista Argentino -- Guillermo Cabanellas como: " 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, - con las características imprescindibles de permanencia mayor - o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado." ( 19 )

Para Alfredo J. Ruprecht la antigüedad es "...el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a - plazo fijo o indetermindado; es una cuestión de hecho de la - - cual derivan derechos para los trabajadores. Estos derechos - pueden darse durante el desarrollo de la relación laboral - --

---

18 Diccionario Larousse Usual, García-Pelayo y Gross Ramón, Ediciones Larousse, México, 1980, Pág. 47.

19 Cabanellas Guillermo, El Contrato de Trabajo Tomo III S/E. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964. Pág. 586.

(vacaciones, salarios, enfermedades y accidentes inculpables) o al término de la misma (preaviso, indemnización por antigüedad." ( 20)

Mario L. Deveali define a la antigüedad como "...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 en la empresa está en condiciones de desempeñar sus tareas en la misma con la 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 durante el cual el empleado ha prestado sus servicios a la empresa ." (21)

Por su parte, Ludovico Barassi menciona que: "La antigüedad atribuye al trabajador el 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." (22)

- 
- 20 Ruprecht J. Alfredo, Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Pág. 232.
- 21 Deveali Mario L., Lineamientos de Derecho del Trabajo, Editorial Tipográfica Editora Argentina Buenos Aires, 1956, - Págs. 307 y 308.
- 22 Barassi Ludovico, citado por Leonardo Graham Fernández, -- Revista Mexicana de Derecho del Trabajo, Sría. del Trabajo y Previsión Social. Junio 1968, Pág. 133.

Mario de la Cueva, nos dice respecto a la antigüedad: - "Es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva." (23)

Como podemos darnos cuenta, las definiciones antes citadas coinciden en términos generales, pues al hablar del concepto de antigüedad se refieren en forma constante al elemento básico como lo es el transcurso del tiempo del trabajador prestando sus servicios a una empresa, que le producirá derechos y mayores prestaciones mientras se acrecienta; igualmente con -- distintos términos mencionan la estabilidad del trabajador, al señalar la continuidad en el servicio, servicios ininterrumpidos y característica de permanencia.

De las definiciones que se han analizado llegamos a nuestro concepto personal de antigüedad: Es el conjunto de derechos y beneficios que adquiere un trabajador desde que inicia una relación de trabajo a un determinado patrón, hasta que dicha relación se disuelva ya sea por despido, retiro o terminación.

Ahora bien, como hemos venido señalando la antigüedad genera derechos durante la existencia de la relación de trabajo como son: Preferencia para los ascensos, estabilidad en el empleo, incremento del periodo de vacaciones, preferencia para no ser suspendido, que consideramos derechos sociales porque protegen a la clase débil y que a continuación analizaremos cada uno de estos derechos:

---

23 Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, Pág. 410.

Entrando al estudio del primero de los mencionados, es decir, al dercho de preferencia para los ascensos, en los artículos 159 y 160 de la Ley Laboral vigente se preven dos clases de puestos: a) Puestos que han quedado vacantes y b) puestos de -- nueva creación.

Por lo que se refiere a la primera hipótesis los artículos en comento los clasifican en puestos vacantes provisionales menores de treinta días y puestos vacantes definitivos por más de treinta días.

Para cubrir los puestos vacantes provisionales menores de treinta días, los citados artículos establecen que serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior a la respectiva profesión u oficio. Aquí se trata de un ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad; a este sistema los patronos le suelen llamar de escalafón ciego.

En el caso de las vacantes definitivas provisionales por más de treinta días, se establece la regla general de que serán cubiertas escalafonariamente por aquél trabajador más antiguo de la especialidad; sin embargo si el patrón cumplió con la -- obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, de la categoría inmediata inferior a la vacante, el ascenso corresponderá al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad, pero si hay igualdad de condiciones, se preferirá al que -- tenga a su cargo una familia; de existir la igualdad, es decir que dos o más trabajadores del mismo oficio o profesión sean -- aptos, tengan la misma antigüedad y tengan una familia a su cargo, se otorgará la vacante al que acredite mayor aptitud previo examen que se le practique.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores las vacantes mayores de--



treinta días, serán ocupadas por el trabajador de mayor antigüedad, pero en el supuesto de que dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad, la vacante será cubierta por el trabajador que tenga a su cargo una familia.

Por lo que respecta a los puestos de nueva creación y no existan en la empresa trabajadores aptos para desempeñarlos y en el contrato colectivo no se estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir las vacantes de nueva creación.

Por lo que hace a otro de los derechos derivados de la antigüedad y al cual nos habíamos referido con anterioridad, es el de la Estabilidad en el empleo y al respecto el tratadista Hugo Italo Morales nos da el siguiente concepto:

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato." 24)

Partiendo de la definición que nos da el citado autor, se desprende que todos los trabajadores tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure durante el tiempo en que desarrollen sus actividades no tendrán el riesgo de la separación, que como consecuencia de ello implica la pérdida de salario que les permite subsistir con su familia, es decir, que la idea de estabilidad desemboca en que el trabajador no viva bajo la constante amenaza de perder el empleo.

---

24 Morales Hugo Italo, La Estabilidad en el empleo, Editorial Trillas, S. A., México, 1987, Pág. 19.

Continuando con otro de los derechos derivados de la antigüedad, tenemos el que se refiere al incremento del periodo de vacaciones, por lo que todo trabajador que tenga un año de servicios debe de disfrutar de un periodo de vacaciones no menor de 6 días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo vacacional, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que el trabajador gozará de más días de acuerdo a su antigüedad que -- tenga en la Empresa.

## B).- COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD..

En este inciso nos vamos a referir a cómputo de la antigüedad del trabajador y al respecto el tratadista Argentino Guillermo Cabanellas expresa:

"Normalmente, la antigüedad se calcula desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios al empresario; pero hay ciertos casos en que no se tiene en cuenta la iniciación de las tareas, sino el momento en que el contrato -por así decirlo, se estabiliza, tal sería el caso de los trabajadores contratados a prueba y el de los aprendices; así como cuando la naturaleza -- del vínculo no es de carácter permanente o no se encuentra el -- trabajador adscrito a la plantilla de la empresa, al plantel de la misma como se prefiere decir el algunos países sudamericanos, pese a los reparos académicos de pertenecer aquella voz a lo -- formativo profesional." (25)

Generalmente computamos la antigüedad desde el momento-- en que el trabajador inicia a prestar sus servicios a un empresario y hasta aquél en que materialmente se extingue por cualquier causa la relación de trabajo.

Por su parte el tratadista de la materia Leonardo Graham-Fernández, sostiene que es completamente aceptable que las partes de común acuerdo señalen una antigüedad mayor que la que -- realmente le pertenece al trabajador, tomando en cuenta la fecha en que se firmó el contrato de trabajo o bien la iniciación de la relación de trabajo. ( 26)

No compartimos el criterio del citado autor, ya que no se

25 Cabanellas Guillermo, op. cit. Págs. 588 y 589.

26 Cfr. Graham Fernández Leonardo, op. cit. Pág. 157.

puede establecer mediante un acuerdo de voluntades una antigüedad mayor o menor de la que efectivamente le corresponde al trabajador, en virtud de que resulta una renuncia a un derecho adquirido por parte del obrero, situación que se contempla en el artículo 50. de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XIII, que dice:

Artículo 50. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo."

J. Jesús Castorena al tratar este problema afirma: "La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluyen en ella los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del alistamiento de la Guardia Nacional." (27)

Como podemos ver, según el tratadista en estudio, no se debe computar como parte de la antigüedad los periodos en que la relación de trabajo se suspende, sino sólo en aquellas hipótesis en que expresamente lo determina la Ley, como es maternidad y alistamiento de la Guardia Nacional y las cuales están consignadas en los artículos 44 y 170 fracción VII de la Ley Laboral vigente, que consideramos necesario transcribir para su mejor comprensión:

---

27 Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. edición, Editorial Tiográfica, México, 1984, Pág. 176.

Artículo 44. "Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad."

Artículo 170. "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Fracción VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales."

Es tan importante el cómputo de la antigüedad de los trabajadores, que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala el derecho que tienen los que son de planta, eventuales, transitorios, etc., para que en toda empresa se les compute su antigüedad, y hasta establece dicho precepto legal que se debe formar un Comisión integrada por representantes de los Trabajadores y del patrón, para que formule el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad, y en el supuesto de que el trabajador no esté conforme con la resolución de la Comisión, podrá objetarla ante la propia Comisión o recurrirla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto concluimos nosotros que el cómputo de la antigüedad comienza a partir del momento de la iniciación de servicios del trabajador a una empresa determinada y termina cuando la relación de trabajo se rompe, y sólo dejará de computarse en aquellos casos en que expresamente lo señala la ley.

C).- INICIO DE LA ANTIGÜEDAD.

La antigüedad, en cuanto a su inicio, no tiene que ceñirse por un principio rígido, toda vez que puede empezar a contar desde el momento que se celebra un contrato de trabajo o cuando se inicia la prestación de servicios, aún cuando no exista contrato por escrito.

Quando las partes celebran un contrato de trabajo, es posible que se inicie en forma simultánea la prestación de servicios en la misma fecha en que se firma ese contrato, o que el trabajador preste sus servicios posteriormente a la celebración del citado contrato; en el primer caso no existe problema alguno para fijar el inicio de la antigüedad, ya que la solución es obvia; en cambio en la segunda situación pueden surgir dos nuevas hipótesis, a saber:

a) Que el contrato sea omiso respecto a la antigüedad y - entonces su cómputo se iniciará a partir del momento en que el trabajador empiece sus servicios.

b). Que el contrato reglamente el inicio de la antigüedad, por lo que deberá estarse a los términos de sus Cláusulas.

Quando las partes no hayan celebrado contrato por escrito, el inicio de la antigüedad, empezará en el momento en que comience la relación de trabajo, es decir, principiará en forma simultánea con el inicio del vínculo laboral, en el instante -- que el trabajador ponga a disposición del patrón su actividad - material o intelectual en forma subordinada y que el patrón esté en aptitud de dictar sus órdenes en relación con trabajo con tratado.

Abundando en lo anterior, cuando se firma un contrato de trabajo entre patrón y trabajador para que a partir de esta fecha cierta inicie la prestación del servicio, y el trabajador queda a disposición del patrón a partir de ese momento, pero el patrón utiliza los servicios del trabajador hasta pasado un día, una semana, un mes, etc., el trabajador tiene derecho a que se le compute antigüedad y se le pague salarios a partir de la fecha en que se firmó el contrato, ya que es imputable al patrón el no haber utilizado los servicios de ese trabajador desde la fecha pactada.

A contrario sensu, si un trabajador labora sin contrato escrito por cierto tiempo y hasta después firma un contrato escrito de fecha posterior, el patrón debe reconocerle antigüedad y pagarle salarios desde el primer día de prestación de servicios, pues la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

Al respecto Roberto Muñoz Ramón, enfocando el inicio de la antigüedad, en relación a si se debe de tomar en cuenta antes o después de promulgada la Ley Laboral de 1970, manifiesta lo siguiente:

"No es fundada la pretensión de que la antigüedad debe computarse a partir del 1° de Mayo de 1970, en que inició su vigencia la nueva Ley. La expedición de una nueva Ley, como es la de 1970, puede cortar y reiniciar la antigüedad de los trabajadores en una empresa. No tiene fundamento jurídico alguno la pretensión de que, la Ley de 1970, cortó la antigüedad de los trabajadores y que ésta, para los efectos del pago de la prima, se inicia a partir de ese año. La antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingreso tomando en consideración el tiempo efectivamente trabajado de manera continua sin que pueda cortarse y reiniciarse por la promulgación de --

una nueva Ley."(28)

Compartimos la postura del citado autor, ya que sostiene que al trabajador se le debe de reconocer su antigüedad real -- desde que ingresa a prestar servicios a un determinado patrón - y hasta el último día en que termine esa relación laboral.

En ese orden de ideas, es evidente que se debe computar - todo el tiempo que dure la relación laboral, sin omitir descansos semanales, descansos por vacaciones, días festivos, permisos económicos, descansos por enfermedades y riesgos de trabajo, etc.

Consecuentemente, para el cómputo de la antigüedad debe - comprender el tiempo que dure la relación de trabajo, que se integra no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los conmemorativos, los de incapacidad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos de vacaciones, los descansos legales y contractuales, así como aquellos - en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje.

Por otra parte, algunos autores sostuvieron que la antigüedad debería de computarse a partir de la entrada en vigor de la Ley, puesto que si se computaba desde el momento en que el - trabajador había ingresado a prestar sus servicios se aplicaría retroactivamente la Ley, tal como se desprende del comentario que hacen al respecto al artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, los tratadistas de la materia Lic. Francisco Braña Garduño y el Dr. Baltasar Cavazos Flores, Abogados que

---

28 Muñoz Ramón Roberto,  
Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S. A.  
México, D. F., 1983, Pág. 417.



defienden los intereses de los patrones, que textualmente dice:

"En ningún caso se considera la antigüedad anterior al 1º de mayo de 1970 para fines del pago, pues así lo reconoció el - Legislador y además sería retroactiva esa carga en perjuicio -- del patrimonio del patrón, lo que resultaría contrario al Art.- 14 Constitucional. La razón de este precepto fue de no hacer -- retroactiva en perjuicio de las empresas que tenían trabajado-- res con mucha antigüedad a su servicio la prima a que se refie-- re el Art. 162. Además las empresas pueden constituir sus reser-- vas para cumplir con esta prima, las cuales se estima son dedu-- cibles..."(29)

Con todo respeto, diferimos de la opinión de los citados - autores, pues vemos que con su postura estaban lesionando grave-- mente los derechos de los trabajadores, ya que como lo ha soste-- nido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la antigüedad - no se puede fragmentar y como tal produce efectos a futuro.

Otros autores a contrario sensu, como Roberto Muñoz Ramón, opina refiriéndose a la retroactividad de la Ley lo siguiente:

"Computar la antigüedad tomando en cuenta los años de pres-- tación de servicios con anterioridad al mes de mayo de 1970, no implica, ni mucho menos, aplicación retroactiva de la Ley, sino-- sólo se trata del reconocimiento de un hecho..." (30)

El Maestro Trueba Urbina, en su comentario al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, expresa:

"Tratándose de separación justificada, o sea de retiro jus-- tificado del trabajador, o de despido justificado o injusti----

- 
- 29 Breña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada COPARMEX, México, 1979, Págs. 541 y 542.
- 30 Muñoz Ramón Roberto, op. cit. Pág. 423.

ficado del trabajador, o de despido justificado o injustificado, existe una notoria antinomia entre la fracción V del artículo - 5° transitorio y las fracciones I y III del artículo 162 de la Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la defintividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 123 Constitucional y el artículo 18 de la Ley, la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, porque ésta define a la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar servicios en la empresa, en tanto que la --- fracción V del artículo 5° transitorio, lo perjudica porque -- computa la antigüedad a partir de la vigencia de esta Ley, lo - cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto -- de antigüedad que se no se deriva de la vigencia de una Ley, si no de la prestación de servicios." (31)

Estamos de acuerdo con la postura de los citados autores, en virtud de que la idea de antigüedad no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que el trabajador obtuvo un empleo; - y por lo tanto en su concepción laboral es una garantía social- mínima de carácter reivindicatorio; es pertinente aclarar que en la actualidad ya no tiene aplicación el artículo 5° transito- rio de la Ley Laboral, que en la forma en que se redactó creó - confusión y dio origen a aplicaciones anticonstitucionales, que afortunadamente en la práctica ya han sido resueltas por algu- nas ejecutorias y Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justi- cia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito; - tal como se infiere de la tesis jurisprudencial citada por Fran

---

31 Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, op. cit. Pág. 89.

cisco Breña Garduño, que textualmente establece:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios -- del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni por ende viola lo establecido en el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley." ( 32)

Por lo anterior, concluimos que la antigüedad generada por los trabajadores antes del primero de Mayo de 1970 en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, debe computarse para efectos del pago de la prima de antigüedad desde el momento en que se obtuvo el trabajo, en virtud de que la Legislación sólo reconoce un hecho que no se puede fragmentar y se va conformando desde el ingreso del trabajador a una empresa con la prestación de servicios hasta que termina la relación de trabajo.

---

32 Breña Garduño Francisco, Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada, 2da. Edición, Editorial Harla, S. A., México, 1988. Págs. 236 y 237.

D).- ANTIGÜEDAD REQUERIDA.

Por lo que toca a este inciso, vamos a hacer un análisis de la hipótesis que plantea la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo, que se transcribe a continuación:

"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."

La jurisprudencia y la Doctrina sostienen el criterio de que el número de años que se requieren para tener derecho al pago de la prima de antigüedad por separación voluntaria, deben ser quince años de servicios, basándose en la idea de que el vocablo asimismo que utiliza la fracción III transcrita después de punto y seguido, establece condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores que sean despedidos, con respecto a los que se separen voluntariamente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó el 22 de noviembre de 1973, una tesis citada por Néstor de Buen, en los siguientes términos:

"En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario conforme a lo establecido en la Fracción V del artículo 5° transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de la Ley, empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicios cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo recibirán el pago los que se separen por causas justificadas y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al -

contener en esa segunda parte, el adverbio de modo asimismo, que relacionado con la primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalado anteriormente." (33)

El Maestro Mario de la Cueva haciendo una crítica a la tesis antes mencionada manifiesta:

"En su ejecutoria, la Sala pretende hacer una interpretación que no nos atrevemos a llamar gramatical, sino meramente verbalista, que no se caracteriza por su congruencia gramatical, pues el adverbio de modo asimismo hace únicamente referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que son separados o se separan con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de él que el pago se haga con una limitación que se apoya en razones específicas para la hipótesis del retiro voluntario." (34)

Conforme a la tesis transcrita se desprende que para tener derecho a la prima de antigüedad por despido o retiro, así como por separación voluntaria, se requiere tener quince años de antigüedad por lo menos, por lo que nos adherimos completamente a la crítica que formula Mario de la Cueva, pues no existe razón alguna para que a los trabajadores que sean despedidos justificadamente se les exija 15 años de antigüedad por lo menos para que se les cubra esta prestación.

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación -- cambió de criterio y sostiene la tesis jurisprudencial que se -- transcribe a continuación:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO -- DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La Fracción III-- del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que -- los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario deben ser más de quince para tener derecho al pago de la -- prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los ca -- sos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo --

33 Buen Lozano Néstor de, op. cit. págs. 336 y 337.

34 Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 11a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1988.

con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada." (35)

De acuerdo a la tesis jurisprudencial citada no se requiere tener quince años de antigüedad, para que el trabajador tenga derecho al pago de la prima por despido justificado o injustificado, así como cuando se le rescinda su contrato por causas imputables al patrón; sin embargo el tratadista Roberto Muñoz - Ramón, se muestra contrario a esta tesis y a la crítica que hace Mario de la Cueva; para Muñoz Ramón debe pagarse la prima de antigüedad a todo trabajador por despido o retiro, así como por separación voluntaria, siempre que tenga 15 años de antigüedad por lo menos.

Nuestro comentario en este sentido es que la Corte estuvo acertada al dictar esta última tesis y suprimir la primera que perjudicaba al trabajador al despojarlo de un derecho consignado en la Ley, pues dada la diversidad de opiniones en la doctrina y en la Jurisprudencia en lo relativo a las hipótesis que -- prevé la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

En cuanto a la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no existe dificultad alguna, ya que su redacción es bastante clara y la antigüedad requerida para el pago de la prima de antigüedad en caso de muerte del trabajador es cualquiera, contada desde el momento en que el trabajador ingresó a prestar servicios efectivos hasta su fallecimiento, cuya prestación se cubrirá a sus beneficiarios por consignarlo expresamente la Ley.

---

35 Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F., 1982, Págs. 124, 25 y 126.

Luego entonces, con lo expuesto concluimos que la antigüedad requerida para tener derecho al pago de la prima de antigüedad son quince años en los casos de retiro voluntario del trabajador y cualquier antigüedad en los demás casos previstos en la Ley Federal del Trabajo, que analizaremos con mayor detenimiento en el capítulo tercero del presente trabajo.

CAPITULO TERCERO.

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A).- Concepto de prima de antigüedad.
- B).- Naturaleza Jurídica.
- C).- Casos en que procede su pago.
- D).- Jurisprudencia dictada sobre la prima de antigüedad.



En este capítulo pasaremos al estudio de la prima de anti  
güedad, que como ya hemos venido analizando, es un derecho que  
fue creado por las prácticas y realidades laborales derivadas -  
de algunos contratos colectivos de trabajo y que se plasmó en -  
la Ley Federal del Trabajo de lo. de mayo de 1970, por lo que -  
esta prestación se ha considerado como uno de los Derechos Nue-  
vos de que nos habla el Maestro Alberto Trueba Urbina y los cu  
les no eran contemplados en la primera Ley Federal del trabajo.

## A).- CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente no nos da ninguna definición de la prima de antigüedad, por lo que consideramos - necesario analizar en primer término la palabra "prima", toda vez que en el capítulo anterior ya nos referimos a lo que es la antigüedad, para enseguida entrar al estudio del concepto de esta prestación, que emiten algunos estudiosos de la materia.

En su acepción gramatical entendemos por prima: "La cantidad de dinero pagada a un obrero o empleado, además de su sueldo normal, para reembolsarlo de ciertos gastos o para que participe en los beneficios de la producción." (36)

Para Ramón Bayot y Serrat, jurídicamente prima la concibe de la siguiente manera:

"Reciben este nombre en España, las cantidades abonadas al trabajador para compensar un mayor esfuerzo o una mayor cantidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la producción, tales como las satisfechas en concepto de incentivos a la producción, prolongación de jornada, puntualidad en su asistencia y demás de carácter análogo." (37)

De los conceptos anteriores estimamos que prima es la remuneración que se entrega al trabajador como estímulo por su eficiente producción y mejor calidad, así como por tener excelente comportamiento dentro de la empresa.

---

36 García-Pelayo y Gross, Ramón, op. cit. pág. 597.  
37 Bayot y Serrat Ramón, Diccionario laboral, Editorial Reus, S. A., Madrid, 1968, Págs. 421 y 422.

Por lo que se refiere al concepto jurídico de la prima de antigüedad, el Jurista Francisco Ramírez Fonseca la define en los siguientes términos: "...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 causa imputable al patrón, o cuando se dan otros puestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como un reconocimiento a 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." (38)

Para el Maestro Mario de la Cueva la prima de antigüedad es: "...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 del 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."(39)

Juan Palomar de Miguel en su obra Diccionario para Juristas nos da el siguiente concepto de prima de antigüedad:

"Derecho patrimonial que tienen los trabajadores, generado por la antigüedad en el servicio." (40)

- 
- 38 Ramírez Fonseca Francisco, op. cit. pág. 28.  
 39 Cueva Mario de la, El Nuevo derecho Mexicano del trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972, Pág. 399.  
 40 Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, México, 1981, Pág. 101.

Analizando las definiciones anteriores de la prima de antigüedad, vemos que la más completa es la de Francisco Ramírez -- Fonseca, porque se ajusta a los supuestos que establece el artículo 162 del ordenamiento legal en estudio.

Nosotros en nuestro concepto personal consideramos a la -- prima de antigüedad como la institución jurídica que surge con la simple prestación de servicios durante un determinado tiempo, que se otorga a los trabajadores de planta o a sus beneficiarios cuando se extingue la relación de trabajo, recibiendo a cambio una cierta suma de dinero de 12 días de salario por lo menos -- por cada año de servicios, constituyendo una ayuda económica -- para el trabajador como un reconocimiento a su antigüedad.

## B).- NATURALEZA JURIDICA.

Néstor de Buen Lozano nos dice: "Motivo de discusiones ha-sido el problema de determinar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad." (41)

En la exposición de motivos de la Ley al explicar la natu-raleza jurídica de la prima de antigüedad se menciona que:

"Tiene un fundamento distinto del que corresponde a las --- prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en-los riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se tra-ta de una prestación que se deriva del sólo 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 en-tre la idea de riesgo...es una institución emparentada con el-nombre de fondo de Ahorro, que es también independiente de las- prestaciones otorgadas por el Seguro Social." (42)

No estamos de acuerdo en que se trate de un fondo de aho-rro porque todo trabajador cuyo vínculo de trabajo terminara, -tendría derecho a recibir el importe que estipula la Ley, situa-ción que no se presenta por ejemplo con los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo sin haber cumplido el re-quisito de 15 años de servicios efectivos, es decir, que si consideramos a la prima de antigüedad como fondo de ahorro esto -- supondría una reserva con cargo al salario del trabajador, por-lo que cabe hacer notar que el fondo de ahorro a que se refiere la exposición de motivos de la Ley laboral de 1970, se cubre a -

41 Buen Lozano Néstor de, op. cit. Pág. 340.

42 Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de -1970, citada por Baltasar Cavazos Flores, en su Ley Fede-ral del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 24a. Edición - Editorial Trillas, México, 1989, Pág. 38.

los trabajadores semestral o anualmente, cosa que no acontece con la prima de antigüedad, pues ésta se paga en el momento en que concluye la relación de trabajo.

Por otra parte, algunos tratadistas de la materia la consideran como un derecho indemnizatorio postura con la que tampoco estamos de acuerdo, porque indemnizar implica la idea de riesgo que cuando se realiza materialmente siempre ocasiona un daño o perjuicio, por lo que ante esta situación cuando se cubre la prima de antigüedad no podemos estimar que se está res--taurando al trabajador de un daño o perjuicio que se le hubiere ocasionado.

Néstor de Buen concluye en el sentido de que "...se trata de una prestación sui-géneris, legal y condicionada, de importe limitado." ( 43 )

Pero partiendo de la definición que Francisco Ramírez Fonseca hace del concepto de prima de antigüedad, y al cual nosotros nos adherimos, consideramos que la naturaleza jurídica de esta institución es más profunda de que a simple vista puede --apreciarse, ya que en efecto, la esencia de la prima que otorga el patrón estriba en el reconocimiento de la antigüedad generada en servicio por un trabajador y a medida que aumenta la antigüedad aumenta el beneficio.

Aún más, nos atrevemos a considerar que el concepto jurídico de "prima" como "Ayuda" o "gratificación" que originalmente se le dio en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha sido ampliamente superado, en la misma proporción en que se ha ido desarrollando el concepto de derecho del trabajo como derecho social.

Es decir, que en la actualidad entendemos que la prima - de antigüedad es un derecho adquirido por el trabajador durante el paso del tiempo en que prestó servicios a un patrón y -- que generó riqueza en favor de éste, conocida como plusvalía, -- por lo que al término de la relación de trabajo tiene el trabajador pleno derecho a participar proporcionalmente de la riqueza o ganancias que generó.

C).- CASOS EN QUE PROCEDE SU PAGO.

Los casos en que procede el pago de la prima de antigüedad están previstos en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y de manera especial en el artículo 162 que textualmente dice:

Artículo 162: "Los trabajadores de planta tienen derecho a 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."

El Maestro Trueba Urbina en su comentario al artículo 162, nos dice lo siguiente:

"Los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad en los siguientes casos:

- 1) Cuando se separen voluntariamente de su empleo;
- 2) Cuando se separen de su empleo por causa justificada;
- 3) Cuando sean separados (despedidos) por el patrón justificada o injustificadamente, y
- 4) En caso de muerte del trabajador, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

1.- SEPARACION VOLUNTARIA DEL EMPLEO: Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y sea trabajador de planta.

Ahora bien, es necesario aclarar que las fracciones I, II y III del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, han dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que tal precepto fija. En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad, computados -- desde la fecha en que realmente principió a prestar sus servicios a su patrón, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad 12 días de salarios por cada año de servicio cumplido, cuando se separe voluntariamente de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación, etc., independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la ley y a su contrato.

2. Separación justificada del trabajo.: Los trabajadores que se separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra una prima de 12 días salario por cada año de servicios prestados.

3. Despedido justificado o injustificado del trabajador: -- Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a recibir una prima de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados.

Tratándose de separación justificada o sea de retiro justificado del trabajador, o de despido justificado o injustificado

do, existe una notoria antinomia entre la fracción V del artículo 5° transitorio y las fracciones I y III del artículo 162 de Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 123 constitucional y artículo 18 de la Ley, y la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, porque ésta define a la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios en la empresa, en tanto que la fracción V del artículo 5° transitorio, lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de esta Ley, lo cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se deriva de la vigencia de una Ley, sino de la prestación de servicios.

4. Muerte del trabajador. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, ya que en el caso en cuestión no es aplicable el artículo 5° transitorio, lo que viene a confirmar que en materia social las leyes pueden llegar incluso a ser retroactivas, sin que esto sea violatorio de la Constitución." (44)

Nos adherimos al comentario que hace el citado autor, en virtud de que a la luz de la teoría social del artículo 123 Constitucional y como lo hemos venido señalando, la idea de antigüedad no puede ser otra que el tiempo transcurrido desde que se obtuvo el trabajo, por lo tanto resulta superfluo hablar de retroactividad en sentido político frente a la teoría social mencionada, consecuentemente la prima de antigüedad limita los derechos adquiridos de un trabajador y recupera insignificadamente parte de la plusvalía con el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

Más aún, la suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el criterio de que la antigüedad no se puede fragmentar, por lo que consideramos nosotros que la prima de antigüedad debe pagarse desde que existe una relación de trabajo, -- esto es, a partir del momento en que el trabajador presta un servicio personal, subordinado y que sea remunerable.

En relación a la aplicación de la prima de antigüedad el artículo 5o. transitorio, estableció lo siguiente:

"Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor 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 se 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."

Cuando entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo el artículo 5o. transitorio trajo muchas confusiones, siendo -- labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aclarar cómo funcionaría el artículo 162 del citado ordenamiento laboral con relación al dicho artículo transitorio, tal como se desprende de dos criterios jurisprudenciales citados por Trueba - Urbina y que disponen lo siguiente:

"ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE. Transcurridos tres años a partir de la fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Laboral, es decir, a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta y tres, si se trata de un trabajador de planta, con antigüedad mayor a quince años, que se separa voluntariamente de su empleo, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 162 de dicho ordenamiento y, en consecuencia, deben computarse todos los años efectivamente laborados por el trabajador, por virtud de la remisión prescrita en la fracción IV del artículo 5o. transitorio del mismo ordenamiento. Amparo directo 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A., 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente, Jorge Saracho - Alvaros. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. REGIMEN JURIDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACION VOLUNTARIA. La prima de antigüedad, tratándose de separación voluntaria, se encuentra regulada jurídicamente tanto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como por su artículo 5o. transitorio, únicamente en sus fracciones I a IV, pero no por su fracción V, que sólo rige cuando dicha prestación se motive: a) Por despido, o b) Por rescisión imputable al patrón. Esta última fracción no contempla la simple separación voluntaria, decidida por el trabajador sin mediar causal alguna. Amparo directo 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S. A. 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota." (45)

Lo derivado del artículo 50. transitorio que venía manejando el concepto de la no retroactividad de la Ley, actualmente es intrascendente ya que como se mencionó los términos señalados por el mismo han transcurrido con exceso, por tanto el pago de la prima de antigüedad deberá apegarse a lo que establece el artículo 162 de la Ley Laboral vigente, situación que se contempla en la fracción IV del artículo 50. transitorio. Los casos que preve la fracción V igualmente quedaron sin efecto, debido a la naturaleza del precepto transitorio y lo que ordena el artículo 18 de la Ley, que decide por el criterio -- que más favorezca al trabajador.

Ahora bien, entrando al estudio de los casos de procedencia de la prima de antigüedad, tenemos que el primer párrafo del artículo 162 dice expresamente que tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores de planta, en consecuencia, interpretando a contrario sensu la disposición en comento, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación; por lo tanto es necesario señalar el -- concepto de trabajador de planta.

Entendemos por trabajadores de planta los que están sujetos a un contrato por tiempo indeterminado, es decir, aquellos que realizan actividades normales y necesarias en una empresa o establecimiento, "...aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación." (46 )

---

46 Cueva Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. Mexico, D. F., 1972, pág.223

Luego entonces, son trabajadores eventuales aquellos que no satisfacen los requisitos del trabajador de planta, o sea, los que cumplen actividades ocasionales, que no constituyen -- una necesidad permanente en la empresa o establecimiento.

Al respecto Néstor de Buen Lozano nos comenta "...tampoco parece congruente con el espíritu que, se dice, tiene la -- Ley hacia los trabajadores transitorios o temporales, que sin embargo, laboran por tiempo considerable, el excluirlos de un beneficio que por los supuestos en que se apoya, al menos en -- el caso de renuncia, exige una prolongada relación laboral. -- Bien merece un trabajador eventual o temporal con más de quince años de antigüedad, la prima correspondiente." ( 47 )

Es decir, de acuerdo con la Ley los trabajadores eventuales, temporales y de confianza no tienen derecho a la prima de antigüedad, por lo que el legislador conculca los derechos de estos trabajadores, ya que ellos también deberían tener derecho a esta prestación aunque sea proporcionalmente, toda vez -- que se trata de una figura que surge con la simple prestación de servicios.

Así las cosas, y tomando en consideración el contenido de la fracción III del artículo 162, la prestación prima de antigüedad se paga en las hipótesis legales a saber: A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre -- que tengan quince años de servicios por lo menos, a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su trabajo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

---

47 Buen Lozano Néstor de, op. cit. pág. 311.

Por lo que toca a los casos de muerte del trabajador la fracción V del artículo 162 contempla la posibilidad de que el trabajador fallezca antes de que haga uso del derecho a la separación voluntaria y en tal situación los que dependían económicamente del trabajador, tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad, independientemente de otras prestaciones legales o contractuales que hubiere tenido en su favor el trabajador fallecido. En efecto, en esta hipótesis la prima de antigüedad se paga en orden de prelación que establece el artículo 501 de la Ley laboral vigente que expresamente señala:

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

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

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúne los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos menciona que los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán -- derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes

de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, - sin necesidad de juicio sucesorio.

Por lo anterior, concluimos que los casos en que se paga la prima de antigüedad y que contempla el artículo 162 del Código Laboral vigente son renuncia del trabajador a su empleo, - despido justificado o injustificado; rescisión del contrato hecha valer por el trabajador por causas imputables al patrón y muerte del propio trabajador.

Antes de continuar con los casos de procedencia de la prima de antigüedad que establecen otros preceptos legales, es importante precisar algunos conceptos de lo que se entiende por trabajador.

La palabra trabajador tomada en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo, es decir, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

Es fácil advertir, si tenemos presente la noción de trabajo subordinado, que el sujeto al cual se refiere nuestra rama-jurídica, no es toda persona que desarrolla un trabajo sino ex clusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 reconoce esta situación al disponer lo siguiente:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición legal, sino porque la acti vidad laboral, estructurada y regulada por el Derecho del Traba



jo, es una actividad humana desarrollable únicamente por los -- hombres y nunca por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

Por tal motivo se excluye a las personas morales como tra bajadores; no obstante si consideramos que esta conclusión se - confirma al traer a colación los preceptos respecto a los des-- cansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por su fundamento fisiológico, sólo son aplicables a las personas - físicas (a los seres humanos) y no a las personas morales.

Una segunda consecuencia, siguiendo la definición, consis te en que la persona física sólo llega a ser trabajador cuando presta el trabajo a otra persona. Esto es, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: Los productos de la activi- dad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos - de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos.

Aún cuando no lo señala expresamente la definición legal, - para que la persona física se convierta en trabajador no sólo - basta que preste para otra un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que lo preste libremente: por su propia volun- tad y que ese trabajo sea lícito; que no sea contrario a las - leyes del orden público y remunerado, mediante el pago de un sa lario.

En conclusión decimos que para que la persona física ad-- quiera el carácter de trabajador, es indispensable que el traba jo lo preste en forma subordinada, esto es, bajo el mando de -- otra persona.

Ahora bien, otros casos en que procede el pago de la prima de antigüedad se encuentran previstos en el artículo 53 en relación con el 54, que textualmente dicen lo siguiente:

Artículo 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Artículo 54. "En el caso de la fracción IV del artículo anterior, 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 servicios, 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."

El tratadista Francisco Ramírez Fonseca afirma " Así, en el caso de terminación de las relaciones individuales, y analizando el contenido del artículo 53 de la Ley, encontramos: No debe pagarse en el caso de la fracción I que contempla el mutuo consentimiento..." (48)

Esto es, que según este autor la prima de antigüedad no debe pagarse por mutuo consentimiento, postura que nosotros no compartimos, porque al dar por terminada la relación de trabajo por mutuo consentimiento, el patrón debe respetar siempre -

el derecho de antigüedad del trabajador y la prima de antigüedad deriva precisamente del antigüedad generada por el trabajador - en una determinada empresa.

En la hipótesis de la fracción II del artículo 53, la prima se paga aunque sea causa de terminación de la relación de trabajo, ya que así lo indica expresamente el artículo 162 de la Ley-Laboral.

En cuanto a lo que establece la fracción III del Artículo-- 53, la prima de antigüedad no debe pagarse en ningún caso, porque son hipótesis no previstas en el artículo 162 y los trabajadores en estos no son de planta.

Por lo que se refiere a la fracción IV nos plantea dos situaciones de terminación de la relación de trabajo: la incapacidad física o mental del trabajador y la inhabilidad manifiesta.

En el primer caso tenemos que la incapacidad física o mental del trabajador puede o no provenir de un riesgo de trabajo; si se origina de un riesgo no debe pagarse la prima, ya que textualmente el artículo 495 nos dice: "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." Por tanto, aquí no es mencionada - para nada la prima de antigüedad.

Por otra parte, si la incapacidad física o mental no proviene de un riesgo de trabajo, debe pagarse la prima de antigüedad, porque expresamente lo indica el artículo 54 ya transcrito.

Por lo que respecta a la segunda situación, o sea, cuando-- la relación termina por inhabilidad manifiesta del trabajador,-

no existe ninguna obligación de pagar la prima de antigüedad, por no preceptuarlo la Ley.

También en los artículos 434, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación de pagar la prima de antigüedad.

Relacionando el artículo 434 con el 436 de la Ley Federal del Trabajo, procede el pago de la prima de antigüedad si la terminación colectiva de las relaciones de trabajo obedece a fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; en caso de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o por concurso o quiebra legalmente declarados.

Por cuanto a la hipótesis que establece el artículo 439 -- del ordenamiento laboral positivo, la prima de antigüedad se paga en caso de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo, que traiga como consecuencia de ello la reducción de personal.

Un último supuesto que contempla la Ley Federal del trabajo y en donde se consigna la obligación de pagar la prima de antigüedad, lo encontramos en el artículo 947, que se refiere a la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo que pronuncie la Junta respectiva, y en su fracción IV expresamente indica:

"IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos -- desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen--

las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162..."

En cambio los casos en que resulta improcedente el pago de la prima de antigüedad son los que tratan de las relaciones de trabajo por obra determinada (artículo 35 y 36); por tiempo determinado (artículo 35 y 37) y de acuerdo con la fracción IV del artículo 434, que nos remite a lo que señala el artículo 38, es decir, cuando termina la relación de trabajo pactada en el caso de minas, por tiempo u obra determinado o cuando se invierte un capital indeterminado.

En estas hipótesis no se paga la prima de antigüedad por tratarse de trabajadores que prestan sus servicios en forma -- temporal o para obra determinada, y no reúnen la calidad de -- trabajadores de planta.

Después de haber visto los casos que que procede el pago de la prima de antigüedad que expresamente contiene la Ley, es tímamos necesario analizar la determinación del salario para -- el pago de la prestación a estudio, por lo que al respecto la -- fracción II del artículo 162 señala:

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

El artículo 82 de la Ley Laboral al definir el salario -- expresa: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón -- al trabajador por su trabajo." De acuerdo con este precepto -- son tres notas que caracterizan el salario: Una retribución, -- que debe pagar el patrón al trabajador y que se le paga por su trabajo. A contrario sensu, cualquier retribución pagada por -- una tercera persona no se considera como salario.

Por lo que se refiere a los artículos que invoca la fracción citada del numeral 162, pensamos que el artículo 486 está viciado de inconstitucionalidad, toda vez que está en contra de lo dispuesto por el artículo 484 de la propia Ley.

En efecto el artículo 484 dispone que: "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."

Lo cual nos parece justo y correcto; sin embargo el artículo 486 limita el salario aplicable al doble del mínimo, cuando el último salario que perciba el trabajador exceda de dicho doble del mínimo, lo que es a todas luces injusto y contradictorio.

A mayor abundamiento, transcribimos el artículo 486 textualmente dice:

"Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esa cantidad como salario máximo."

A manera de ejemplo, mencionaremos que si un trabajador se encuentra en los supuestos legales para el pago de la prima de antigüedad y gana más del doble del salario mínimo de una determinada zona económica, al momento de cubrirsele esta prestación, la diferencia existente quedará en favor del patrón, lo cual viene a lesionar gravemente el salario del trabajador.

Por lo que toca al segundo párrafo del artículo 486 citado que contempla el tope salarial de \$ 50.00 es totalmente obsoleto, en virtud de que ha dejado de tener vigencia, por no ajustarse a las necesidades económicas del país.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores, se pronuncia en el sentido de que se pague la prima de antigüedad con el salario real que perciba el trabajador, criterio que nosotros compartimos, al expresarse en los siguientes términos:

"La prima también tendría que pagarse de acuerdo con el salario real que perciba el trabajador, ya que eso sería, en justicia, lo correcto." (49 )

Por último cabe insistir en que nosotros nos pronunciamos en favor de la aplicación del artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en todos los casos de pago de prima de antigüedad, ya que es justo que el trabajador disfrute de su salario íntegro al momento en que se hace exigible dicha prestación, pues no puede existir una disposición legal que limite el salario real del trabajador.

En consecuencia, concluimos que de acuerdo con el espíritu del artículo 123 Constitucional y los principios de justicia social derivados de éste, lo equitativo sería que en todos los casos se tomara como base para el monto de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y por tanto para el pago de la prima de antigüedad, el salario que perciba el trabajador sin recurrir a la complicada mecánica del artículo 486, que tan sólo trata de encubrir su inconstitucionalidad.

## D).- JURISPRUDENCIA DICTADA SOBRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

En este punto nos referiremos al estudio de la jurisprudencia que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de prima de antigüedad, ya que como sabemos es fuente supletoria del derecho.

"El término fuente crea una metáfora bastante feliz, --- pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho." ( 50 )

Luego entonces, de acuerdo con la oponión más generalizada, una de las fuentes formales del derecho lo constituye la jurisprudencia, por lo que la reunión que integran los procesos legislativo, consuetudinario y jurisprudencial, condiciona la validez de las normas que los mismos procesos engendran, o sea que se requiere la concurrencia de estos tres elementos para la formación de los preceptos del derecho.

Eduardo García Maynez al hablar de la jurisprudencia como fuente formal del derecho expresa que "...posee dos acepciones distintas. En una de ellas equivale a la ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales." ( 51 )

---

50 Du Pasquier Claude, citado por García Maynez Eduardo, en Introducción al Estudio del Derecho, 33a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1982, Pág. 52.

51 García Maynez Eduardo, op. cit. Pág. 68.



Por consiguiente, la ley otorga carácter obligatorio a las tesis expuestas en las resoluciones dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; así tenemos por ejemplo que la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales -- del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales-Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

El segundo párrafo del artículo 192 de la Ley de amparo vigente literalmente expresa:

"Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco setencias no interrumpidas por una en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las salas."

Igualmente, las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco setencias no interrumpidas por una en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los Magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.

Mario de la Cueva, nos dice respecto a la jurisprudencia como fuente formal supletoria que "...es el derecho creado por los tribunales, el derecho creado por los Jueces, ese personaje del que dijo Piero Calamandrei que 'no conoce otro que deba tener mayor dignidad humana, porque su misión es buscar en su conciencia, más que un mandamiento, la justificación de su pro

pio obrar, pues solamente así podrá asumir la responsabilidad plena del acto." ( 52 )

Vemos pues que el carácter obligatorio de la jurisprudencia le otorga una fuerza colosal, ya que en virtud del doble principio de control de la constitucionalidad y de la legalidad, hace de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la instancia suprema para la interpretación del derecho.

Ahora bien, si aplicamos este poder de nuestro Máximo -- Tribunal a la disciplina laboral, nos daremos cuenta que nada le escapa del Derecho del Trabajo como es la interpretación de las leyes laborales y de la Seguridad Social. La Constitución es la norma Suprema de la Nación, pero su significación y consecuentemente la Declaración de Derechos Sociales, dependen de las ejecutorias del Tribunal y lo mismo ocurre con todo el orden jurídico del trabajo, así que una jurisprudencia sabia y justa producirá grandes beneficios.

Lo expuesto ha servido para sentar jurisprudencia sobre la prima de antigüedad, por lo que a continuación citaremos las tesis jurisprudenciales más importantes sobre esta figura jurídica laboral:

---

52 Cueva, Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1972, Pág. 135.

"PRIMA DE ANTIQUEDAD, APLICACION DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO.

El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho -- salario mínimo profesional.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 109-114, Pág. 35. A. D. 4708/77. Instituto Mexicano del Seguro-- Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 35. A. D. 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 35. A. D. 4493/77. Yolanda Molina Vda. de Mendoza. 5 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 85. A. D. 6423/77. Instituto Mexicano del Seguro-- Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114. Pág. 85. A. D. 882/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

PRIMA DE ANTIQUEDAD. 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.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 115-120, Pág. 86. A. D. 3645/78. Aceites y Jabones, S.A. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 57. A. D. 1083/79. Autobuses Xonacatlán Cometa Azul, S. A. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 151-156, Pág. 38. A. D. 3615/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 157-162, Pág. 73. A. D. 1089. La Constancia Mexicana, 1960, S. A. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 163-168, Pág. 34. A. D. 800/82. Fundo Minero Santa Rosa. 5 votos.

194.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA**

Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, - 607/75, 2216/75 y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis--jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6 , Cuarta-Sala, del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su - Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: ANTIGUEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES-EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de-servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 -- para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin en ella, y para los casos en que se separe del empleo, por causa justificada". Una myor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para dar le al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, frac--ción III, de la Ley de la Materia, dispone: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se soparen voluntariamente de su empleo, siempre que -- hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos..." Esto es, para los casos- de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de ser- vicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice- en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se- precizó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que- deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y --- aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA - DE ANTIGUEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro volunta- rio, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de anti- güedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los - casos en que se separe del empleo por causa justificada.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

- Vols. 121-126, Pág. 58. A. D. 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 5 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 58. A. D. 677/79. Rodolfo Sánchez Castan. 5 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 58. A. D. 6043/78. Comisión de Fomento Minero. -- Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 46. A. D. 516/79. Gilberto Sánchez Rangel. 5 votos.,
- Vols. 151-156, Pág. 71. A. D. 1110/79. Comisión de Fomento Minero. Una- nidad de 4 votos.

195.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE PRESCRIPCION.**

La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación de trabajo, no es posible jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud del laudo que se pronuncie, y posteriormente, en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la Justicia Federal concede la protección para el efecto de que la Junta absuelva de la condena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor está en posibilidad de reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido, por lo que el término de un año que señala el artículo 516 de la Ley Laboral de 1970 comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

- Vols. 97-110, Pág. 35. A. D. 6468/76. Víctor Reyes Mata y Coags. 5 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 60. A. D. 4393/77. Teófilo González Sánchez. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 48. A. D. 6960/78. Jorge Jerez Guzmán. 5 votos.
- Vols. 139-144, Pág. 39. A. D. 2159/80. Grupo Industrial Iberoamericano, S. A. 5 votos.
- Vols. 145-150, Pág. 85. A. D. 2514/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

196.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.**

Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de vigor que establece la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

- Vols. 121-126, Pág. 61. A. D. 358/79. Almacenes Nacionales de Depósito, S. A. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 49. A. D. 6837/78. Industrial Minera de México, S.A., 5 votos.
- Vols. 133-138, Pág. 46. A. D. 5556/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vols. 133-138, Pág. 87. A. D. 2068/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.
- Vols. 133-138, Pág. 87. A.D. 6556/77. Juan Mercado Canarillo. 5votos.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

...79

197.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO  
CALCULO DE LA.

Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, sin que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º transitorio, fracción V, del mencionado Ordenamiento.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 132-138, Pág. 47. A. D. 6261/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 139-144, Pág. 41. A. D. 3029/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.
- Vols. 139-144. Pág. 41. A. D. 2614/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.
- Vols. 139-144. Pág. 41. A. D. 4742/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 145-150, Pág. 43. A. D. 4050/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

198.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION, PRESCRIPCION DE LA. TERMINO, \_\_\_  
CORRE A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE LA JUBILACION.

El derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, si el trabajador tenía el carácter de jubilado, nace desde la fecha de la jubilación, y es a partir del día siguiente a ésta, cuando empieza a correr el término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 97-102, Pág. 35. A. D. 4985/76. Sofía Rodríguez Pangruezzi Vda. de Barrera. 5 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 63. A. D. 121/79. Evarista Hernández Vda. de Contreras. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 50. A. D. 1498/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 50. A. D. 1499/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 50. A. D. 711/78. Ricardo Herrera Mora. Unanimidad de 4 votos.

199.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE JUBILACION PRESCRIPCION. TERMINO Y \_\_\_\_\_  
COMPUTO.

En términos del artículo 516 de la Ley Laboral de 1970 las acciones de - trabajo prescriben en un año contado a partir del siguiente a la fecha en ---- que la obligación sea exigible, y tratándose de trabajadores jubilados que reclamen el pago de la prima de antigüedad, están en posibilidad jurídica de reclamar su pago a partir del día siguiente de la fecha en que se otorgó su jubilación, puesto que la acción nace con el retiro voluntario y, por lo tanto, - al advertir el trabajador que no se le liquida dicha prestación al momento de su separación, está en posibilidad de reclamar su pago, dentro del término señalado por el citado artículo 516 de la Ley de la Materia, pues de no hacerlo -- así prescribe su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 121-126, Pág. 113. A. D. 2891/78. Jesús Baños Cárdenas. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 63. A. D. 3668/78. Jesús Tomás Tiburcio Rodríguez. 5 votos.
- Vols. 121-126, Pág. 63. A. D. 5867/78. Lucrecia Tello Barrera. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 121-126, Pág. A. D. 5254/78. Carmen Esquivel Estrada. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 50. A. D. 5861/78. Alicia Soto Fuentes. Unanimidad de 4 votos.

200.

## PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISION JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.

Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificacioon o sin ella, también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada unode prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, -- siempre que el propio precepto se haya invocado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 3924/79. Industrial Minera de Mexico, -- S. A. Planta Nueva Rosita. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 6837/78. Industrial Minera de México, S.A., Planta San Luis. 5 votos.
- Vols.139-144.Pág.41.A.D. 6505/79.Industrial de Abastos.Unanimidad de 4 votos.
- Vols.139-144,Pág. 41. A.D. 1709/80.Luis Carranza Martínez. 5 votos.
- Vols. 139-144. Pág. 41. A.D. 7360/79. Banco B.C.H. Institución de Banca - Múltiple,antes Banco del AhorroNacional,S.A. Unanimidad de 4votos.
- Vols. 151-156, Pág. 38. A. D. 1230/81. Instituto Mexicano del Seguro So cial. Unanimidad de 4 votos.

## 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:

- Vols. 109-114, Pág. 40. A. D. 5776/77. Bruno Barraza Núñez y Otros. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 734/79. José Martínez Bautista. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 2070/79. Francisco Enciso Rodríguez. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 133-138, Pág. 88 A. D. 6808/78. Jorge Bocanegra Gutiérrez. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 133-138, Pág. 47. A. D. 2975/79. Banca Confía del sur, S. A. 5 - votos.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS.

La prestación de prima de antigüedad y la cantidad que el patrón entrega al trabajador por concepto de retiro voluntario, constituyen prestaciones que tienen la misma naturaleza jurídica.

## Séptima Época, Quinta Parte:

- Vols. 117-132, Pág. 52. A. D. 1486/79. Juan Rivera y Sánchez y Francisco Mendoza Vidales. 5 votos.
- Vols. 127-132. Pág. 52. A. D. 1324/79. Esteban Guerra González. 5 votos.
- Vols. 145-150, Pág. 44. A. D. 5295/80. Héctor Hernández Hernández. 5 - votos.
- Vols. 157-162, Pág. 42. A. D. 2586/81. Víctor Rubén Pontecillas Pérez. 5 votos.
- Vols. 157-162, Pág. 42. A. D. 4230/81. Arnulfo Rendón Rendón. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 163-168, Pág. 39. A. D. 5766/81. Rosendo Reynaga Avila y otros. Unanimidad de 4 votos.



203.

## PRIMA DE ANTIGUEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.

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

## Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vol. 68, Pág. 22. A. D. 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vol. 80, pág. 23. A. D. 1372/75. Azucarera de Ameca, S. A., Unanimidad de 4 votos.
- Vol. 81, Pág. 23. A. D. 1906/75. Ingenio Tala, S, A, 5 votos.
- Vo. 81. Pág. 23. A.D. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 151-156, Pág. 73. A. D. 3309/75. Azucarera de Ameca, S. A. Unanimidad de 4 votos.

207.

## PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA

Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece -- como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

## Séptima Epoca, Quinta Parte:

- Vols. 91-96, Pág. 64. A. D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 97-102, Pág. 43. A. D. 5381/76. Apolinar Cruz George. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 41. A. D. 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro - Social. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 41. A. D. 36/78. Fausto Muñoz Michel. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 145-150, Pág. 45. A. D. 7586/80. Gustavo Castro Alvarez. Unanimidad de 4 votos.

208.

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

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

Séptima Época, Quinta Parte:

- Vols 109-114, Pág. 105. A. D. 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 105. A. D. 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de -- México. 5 votos.
- Vols. 109-114, Pág. 41. A. D. 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 54. A. D. 1600/79. Industrias Conasupo, S. A. de - C. V. 5 votos.
- Vol. 187-192. Pág. A. D. 2676/84. Lucía Montes Urquiza. Unanimidad de 4 votos.

209.

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 de 1970, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por --- muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Séptima Época, Quinta Parte:

- Vol. 51, Pág. 39. A. D. 2405/72. María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas. 5 votos.
- Vol. 52, Pág. 57. 5451/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.
- Vol. 54, Pág. 81. A. D. 4727/71. Ingenio el Potrero, S. A. 5 votos.
- Vol. 54, Pág. 81. A. D. 2664/72. Edelmira Choello Viudad de García. 5 - votos.
- Vol. 54, Pág. 81. A. D. 1858/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

211.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS.**

La prestación prima de antigüedad a que se refiere la 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 un 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.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

Vol 69, Pág. 19, A. D. 1749/74. Mario Castruita Caldera. Unanimidad de 4 votos.

Vol 81, Pág. 29, A. D. 2118/75. Baldomero Carrera Delgado. Unanimidad de 4 votos.

Vol 82, Pág. 34. A. D. 2051/75. Antonio Martínez Ruelas. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 115-120, Pág. 86. A. D. 7020/77. Met Mex Peñoles, S. A. Unanimidad de 4 votos.

212.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACION CONTRACTUAL SUPERIOR A LA, QUE DEBE PAGARSE CONCURRENTEMENTE.**

Quando en una liquidación el trabajador que se retira voluntariamente, -- recibe conforme al pacto colectivo de trabajo una prestación por años de servicios que la que consigna el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por antigüedad, la empresa también esta obligada al pago de la prima de antigüedad a que dicho precepto se refiere por ese concepto, si así se estipula en la contratación colectiva.

**Séptima Época, Quinta Parte:**

Vols. 121-126, Pág. 65. A. D. 6342/78. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 65. A. D. 1011/79. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132, Pág. 54. A. D. 1479/79. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

Vols. 127-132. Pág. 54. A. D. 1082/79. Compañía Hulera Euzkadi, S. A. 5 votos.

Vols. 127-132, Pág. 54. A. D. 2917/79. Pablo Morales Velázquez. 5 votos.

214.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN LA CONTRATACION COLECTIVA. NUMERO DE DIAS MENOR AL LEGAL.

Como el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, claramente expresa que la prima de antigüedad comprenderá el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, resulta que si el patrón cubre al trabajador, en los términos de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, una prestación equivalente a la prima, pero dicha cláusula estipula un menor número de días que los señalados en la Ley, está obligado a par la diferencia respecto al número de días omitidos, aun cuando la cantidad ya pagada sea mayor al importe señalado en la Ley, por ser la prestación contractual una prerrogativa que se obtiene sin menos cabo de lo dispuesto por el ordenamiento laboral.

Séptima Época, Quinta Parte:

- Vols 127-132, Pág. 54. A. D. 741/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 54. A. D. 2017/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vols. 127-132, Pág. 54. A. D. 1763/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vols. 127-132. Pág. 54. A. D. 1935/79. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
- Vola. 127-132, Pág. 54. 2267/79. Petróleos Mexicanos. 5votos.

215.

## PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA.

Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y de más aplicables de la misma, ya que la separación es un elemento de la acción, y por ende, es a partir de aquella cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la Ley -- Laboral de 1970, para exigir el pago de dicha prima.

Séptima Época, Quinta Parte:

- Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2848/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.
- Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2567/78. Julieta Méndez Bustamante. Unanimidad de 4 votos.
- Vols .115-120, Pág. 87. A. D. 3575/78. Ernesto Gutiérrez Adalid. 5 votos.
- Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 3638/78. Efrén Juárez Amador. 5 votos.
- Vols. 115-120, Pág. 87. 3639/78. Alvaro Leyva Gómez. 5 votos.

216.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TERMINO PRESCRIPTIVO.**

Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y demás aplicables de la misma, ya que la separación es un elemento de la acción y por ende, es a partir de aquélla cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otro que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la Ley Laboral, para exigir el pago de dicha prima.

**Séptima Epoca, Quinta Parte:**

Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2567/78. Julieta Mendez Bustamante. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2461/78. José Luis Maldonado Sánchez. 5 votos.

Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2465/78. Efrén Iglesias Rodríguez. 5votos.

Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 3575/78. Ernesto Gutiérrez-Adalid. 5 votos.

Vols. 115-120, Pág. 87. A. D. 2848/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

217.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADA. DIFERENCIAS.**

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplica, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" consultable en -

las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federal, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivos de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el So. transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 91-96, Pág. 65. A. D. 190/76. Ingenio el Molino, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 97-102, Pág. 44. A. D. 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja". Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 50. A. D. 3394/77. Compañía Industrial Azucarrera San Pedro, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 89. A. D. 369/76. Ingenio Tala, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 139-144, Pág. 43. A. D. 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V. 5 votos." ( 53 )

De las tesis transcritas, desprendemos que ya se han cubiertos ciertas lagunas que tiene la Ley respecto a la prima de antigüedad, pues vemos en el supuesto de que cuando un trabajador deja de prestar servicios antes de que cumpla el año de trabajado, legítimo es que se le pague la parte proporcional de esta prestación

La tesis que perjudica al trabajador es la marcada con el número 208 que se refiere al requisito de que para tener derecho a este beneficio es necesario que sea de planta; aquí resulta injusto privar al trabajador de un derecho que se lo ha ganado por el sólo transcurso del tiempo, únicamente porque en

un momento dado no demuestra su calidad de trabajador de planta, lo cual atenta contra el elemental principio de igualdad - jurídica.

De la misma manera, vemos que la tesis 203 que trata de - la fijación del importe de la prima de antigüedad, es contra-- dictoria con la 217 referente a: TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS- Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO, SUS DIFERENCIAS; porque en la primera de ellas señala que se debe de tomar solamente el tiem po que realmente prestó servicios el trabajador y no los años- que duró la relación laboral; y en la segunda ya no sólo toma- el tiempo materialmente trabajado sino aquél tiempo en que el- trabajador descansa por festivos legales o contractuales, los- de incapacidad por enfermedad, etc., tomando en cuenta para -- efectos del cómputo de la prima el tiempo efectivo de servi-- cios, lo que nos parece justo y equitativo; por lo que cabe no sólo modificar la primera tesis sino interrumpirla; afortuna- damente en la práctica observamos que ya los Tribunales del - Trabajo hacen valer esta última tesis en sus laudos y que favo- rece más al trabajador.

Por otra parte resulta evidente que la prima de antigüe- dad es una prestación específica y no genérica, sin embargo en todos aquellos aspectos particulares que habían escapado al - legislador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha veni- do a hacer justicia a los trabajadores, como es el caso de las- ejecutorias que a continuación se transcriben y que cita el -- Maestro José Dávalos; como son la jubilación, la incapacidad - del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo y la aplica- ción de la cláusula de exclusión por separación; hipótesis en- las que se ha obligado al patrón a pagar la prima de antigüe- dad independientemente de que los trabajadores tengan derecho- a otras prestaciones:

**\*PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION.**

Al realizarse la jubilación de un trabajador se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI, de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquiera otra prestación que le corresponda. Amparo directo 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México, 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carreta Herrera.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD. PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE ( PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.**

Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es -- principio general de derecho, de justicia social y de los que -- animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo se reconsidere regulado por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV, y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si, la incapacidad del trabajador proviene de un -- riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, -- consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo en lo dispuesto -



en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto-legal. Amparo directo 1394/77. Crescencia Ramírez Navejos. 13- de Julio de 177. Informe 1977. 4a. Sala pp. 37-38. Amparo di-recto 5018/76. Anselmo Amador Aguilar. 18 de Febrero de 1977.

ANTIGUEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACION -  
DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Si la junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previó el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia, puesto que se trata de un caso de terminación del contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie la -- determinación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta y omisión del actor, en cuanto a -- su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplicó -- tal media de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindi-- cal.

Amparo Directo 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y -- Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros, 21 de Febrero de -- 1979.

Amparo Directo 5455/78. Severiano Flores Cordero. 15 de -- Enero de 1979. Unanimidad de 4 votos." (54)

Sin embargo, algunos autores se pronuncian en sentido con-- trario a estas tesis, concretamente Néstor de Buen Lozano dice: "Para nosotros es claro que la prima de antigüedad es una pres-- tación específica y no genérica, esto es, que sólo debe pagarse en las hipótesis concretas a que la Ley se refiere y no en to-- dos los casos de terminación de la relación laboral, ni en la -- de jubilación, se entienda o no que constituye un caso de termi-- nación..." (55)

Estimamos inaceptable el criterio del autor citado, por-- que se trata de situaciones jurídicas que guardan analogía con-- las disposiciones contenidas en el artículo 162 de la Ley Fede-- ral del Trabajo, que de manera general establece el pago de la -- prima de antigüedad en los casos de terminación de la relación-- laboral, por lo que frente a una laguna cabe la interpreta----

- 
- 54 Dávalos José, citado por Ruossomano Víctor Mozart, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Editorial UNAM, México, 1980, Pág. 94.
- 55 Buen Lozano Néstor de, op. cit. Pág. 333.

ción analógica del artículo 17 de la Ley de la Materia, que expresamente señala:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

En efecto, como el presente inciso trata de la Jurisprudencia dictada sobre la prima de antigüedad, nosotros consideramos que la última cuestión mencionada esta plenamente resuelta por la jurisprudencia que ha quedado transcrita, es decir, las posibles lagunas que han existido en materia de prima de antigüedad han sido ya cubiertas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, y todos esos criterios jurisprudenciales son en el sentido de favorecer a los trabajadores y a sus legítimos beneficiarios en caso de muerte de aquéllos.

#### CAPITULO CUARTO.

##### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

- A).- Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México.
- B).- Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos.
- C).- Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad.
- D).- Contrato Colectivo de Teléfonos de México.
- E).- Comparación entre la prima de antigüedad legal y la contrag  
tual.

Antes de pasar al estudio del presente capítulo, considere importante señalar algunas diferencias que existen en la naturaleza de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo y los artículos de la Ley Federal del trabajo.

Las disposiciones que contiene la Ley Federal del Trabajo son permanentes, generales y abstractas, es decir, que se aplican para que rijan indefinidamente hasta que un cambio en el país requiera la modificación del ordenamiento legal. Este se aplica a todos los individuos que caen dentro de las hipótesis que contempla la norma jurídica y en la extensión territorial correspondiente ya sea local o federal. El contenido de la norma jurídica es impersonal.

En cambio, las cláusulas del contrato colectivo se revisan en forma periódica, para ir las ajustando a las necesidades del grupo de trabajadores que evoluciona en forma constante; su aplicación es la empresa o empresas con las que se celebre.

El estado reconoce el valor de estos instrumentos de trabajo y como la Ley Federal del Trabajo, únicamente contiene un mínimo de derechos, deja en libertad a los contratos colectivos para que se extiendan en la conquista de mejores y nuevos derechos en favor de la clase trabajadora. Por el contrario, el contrato colectivo no puede limitar las prerrogativas que concede la Ley, como ésta tampoco puede hacerlo con los preceptos constitucionales.

Ahora bien, los contratos colectivos que nos hemos propuesto estudiar para tener conocimiento cómo está regulada la prima de antigüedad en los ordenamientos contractuales, son --

los siguientes: Contrato Colectivo Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México; Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos; Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad y -- Contrato Colectivo de Teléfonos de México, ya que sería imposible citar más ordenamientos contractuales y rebasaría el límite de nuestro trabajo, en virtud de que la finalidad estriba en establecer una comparación de la prestación legal y la contractual, para que en el último punto de este capítulo demos nuestra opinión personal de este importante derecho derivado de la antigüedad del trabajador.

A).- CONTRATO COLECTIVO DE FERROCARRILES NACIONALES DE-MEXICO.

En este contrato colectivo la prima de antigüedad se encuentra regulada en sus cláusulas 89, 237 y 346 que literalmente dicen:

CLAUSULA 89."En los casos a que se contrae el artículo - 49 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, II, III- Y V, así como en aquellos en que el trabajador opte, con sujeción a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, por la indemnización, ésta se integrará de conformidad con lo previsto en el artículo 50 de la propia Ley, debiéndose considerar - 30 (treinta) días de salario por cada año de servicios prestados. Este beneficio sólo surtirá para el reclamante en tanto sea patrocinado por el Sindicato y hasta la total satisfacción de la obligación, independientemente del pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, calculadas todas estas prestaciones a la base del salario que percibía el trabajador en el momento de la separación."

CLAUSULA 237. "Los familiares a que se refiere la cláusula 346 de este propio ordenamiento, tendrán derecho al fallecer el trabajador estando en servicio, a que se les cubra el 50% (cincuenta por ciento) del pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. El restante 50% (cincuenta por ciento) de la prima de antigüedad, será invertido por Ferrocarriles Nacionales de México, --

para ser entregado a los derechos al ser emitida la sentencia respectiva, incluyendo las ganancias que por concepto de inversión se obtenga; el Organismo cumplirá lo estipulado en la parte relativa del convenio de 9-I-79, independientemente de las indemnizaciones que legalmente corresponda."

CLAUSULA 346. "En caso de muerte de un trabajador como consecuencia de un riesgo profesional realizado, tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente, y la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% --- (cincuenta por ciento) o más, y los hijos menores de 18 (dieciocho) años, y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% (cincuenta por ciento) o más, entre quienes se repartirán las cantidades correspondientes proporcionalmente, teniendo derecho a recibirla a nombre de los menores, quien acredite --- ejercer la patria potestad sobre los mismos.

II. A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en la fracción anterior, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los 5 (cinco) años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

III. Los ascendientes del trabajador y de preferencia los que tenga bajo su custodia y cuidado a los hijos del trabajador fallecido.

IV. A falta de hijos, viuda, concubina o ascendientes en los términos de las fracciones anteriores, la indemnización se repartirá proporcionalmente entre las personas que sostenía el trabajador, o a quien o a quienes dependían de éste, según lo resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con vista a las pruebas que al respecto se aporten." 956)

Como desprendemos del contenido de la Cláusula 89 del Contrato ferrocarrilero, el trabajador tiene derecho a dos presta-

---

56 Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana, vigente a partir del 1° de Octubre de 1988.

ciones: Indemnización y prima de antigüedad; en la primera de ellas el patrón se exceptiona a la obligación de reinstalarlo en su trabajo, pagándole treinta días de salario por cada año de servicios prestados. Por lo que toca a la prima de antigüedad nos remite a lo que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, este precepto nos remite a su vez a los artículos 484, 485 y 486 de la propia Ley, los que señalan que para pagar las indemnizaciones el salario aplicable es el último que recibe el trabajador al momento de la separación, siempre y cuando éste no rebase el doble del mínimo de la zona económica respectiva, en cuyo caso se deberá aplicar el doble del mínimo.

En nuestra opinión, esto es injusto, ya que se debe aplicar el último salario que percibía el trabajador sin limitarlo a los mínimos señalados por la Ley, pues de lo contrario se estaría en contra del espíritu jurídico de la propia prestación, ya que la prima de antigüedad es una conquista obrera por los años de servicios prestados.

En cuanto a la cláusula 237 del citado contrato deducimos que los beneficiarios del trabajador que fallezca en servicio recibirán el 50% de los que les corresponda por prima de antigüedad, debiendo hacer gestiones administrativa ante la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México, para que se les cubra el porcentaje mencionado de esta prestación, lo que beneficia en gran medida a los dependientes económicos del trabajador fallecido al recibir una ayuda económica inmediata y el 50% restante de esta prestación se paga a los beneficiarios que declare la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el laudo correspondiente.

Con respecto al convenio de primero de Septiembre de ---



1979, que hace mención la cláusula en comento, trata de que la empresa ferrocarrilera no opondrá la excepción de prescripción en las demandas interpuestas por el Sindicato en favor de trabajadores jubilados o beneficiarios de éstos o de trabajadores fallecidos reclamando el pago de la prima de antigüedad, lo -- que significa que cuando se demanda esta prestación por abogados particulares en favor de trabajadores ferrocarrileros no -- surte efectos este convenio, lo que se traduce también en una -- injusticia a estos empleados, porque muchas viudas por su igno -- rancia acuden en forma particular a que se les tramiten sus -- juicios, pero por el sólo hecho de no estar representadas por -- el organismo sindical no se les cubre el pago de esta presta -- ción.

Por lo que se refiere a la cláusula 346 consideramos que esta es bastante clara, entregándose el importe de la prima de antigüedad o la indemnización respectiva a la viuda o viudo en su caso; a la concubina o hijos de ésta siempre que hubieren -- sido reconocidos por el de cujus.

A la conclusión que llegamos es que la prima de antigüe -- dad se paga en Ferrocarriles nacionales de México a razón de -- doce días de salario por cada año de servicios, tal como lo eg -- tablece el precepto legal 162, tomando en cuenta únicamente el -- último salario que percibió el trabajador al momento de la di -- solución de la relación de trabajo, pero sólo para aquellos -- trabajadores que opten por la indemnización constitucional por -- haber sido despedidos justificada o injustificadamente y que -- hayan sido patrocinados por el Sindicato Ferrocarrilero; por -- lo que trata a los demás casos de separación y que haya la --- obligación de pagar la prima de antigüedad, el salario que se -- toma para cuantificar la citada prestación es precisamente el -- doble del mínimo de la localidad correspondiente y es aplicable -- el comentario que ya hicimos en los primeros párrafos de este -- capítulo.

B).- CONTRATO COLECTIVO DE PETROLEOS MEXICANOS.

La prima de antigüedad está contemplada en el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos en sus cláusulas 23, 25, 147- y 148 fracción V que se transcriben a continuación:

CLAUSULA 23." En los casos de reajuste, ya sea que se -- apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la-- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado cuatro meses de salario ordinario y el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis meses, pagará diez días. Además le pagará una prima de antigüedad, consistente en diecisiete días de salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido de que por fracciones mayores de seis meses se pagará diecisiete días y por fracciones menores de seis meses, ocho y medio días."

CLAUSULA 25."Todo trabajador tiene derecho, por conducto del Sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salarios, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia, compensándole la antigüedad para los efectos de la cláusula 15. de este contrato, en los términos siguientes:

Cuando el trabajador compute 15 años de antigüedad como mínimo, se le pagará el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores se pagará diez días. Además el patrón pagará la prima de antigüedad, consistente en quince días de salario ordinario por cada año de servicios. Cuando el trabajador de planta compute una antigüedad menor de 15 días, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios o fracción mayor de 6 meses; por fracción menor de seis meses se pagará 10 días.

Podrá el trabajador continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total se efectúe.

En el caso de que la liquidación total no se efectúe dentro del plazo de diez días a que se refiere el párrafo primero, el patrón liquidará salarios íntegros hasta el día en que la ponga a su disposición, sin que ello pueda exceder de 30 ---- -treinta- días. Si vencido este último plazo dicha liquidación no se pone a disposición del interesado, cubrirá además un 10% -diez por ciento- mensual sobre el importe de la misma.

Quando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizarlo de conformidad con lo que establece la cláusula 23 de este contrato, así como a pagarle las prestaciones económicas que se deriven del mismo."

La cláusula 147 del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos en su parte conducente menciona:

Cláusula 147. " En caso de fallecimiento de un trabajador de planta , Petróleos Mexicanos cubrirá a título de seguro de vida al beneficiario o beneficiarios que aquél hubiere designado en las formas especiales que para tal efecto suministrará el patrón, y en los términos de la presente cláusula, -- una cantidad equivalente a la que hubiera correspondido al trabajador como liquidación de su antigüedad, o sea, el importe -- de veinte días de salario ordinario correspondiente al último puesto de planta que hubiera ocupado, por cada año de servicios; en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, se computarán veinte días y por fracciones menores, --- diez días.

Independientemente del pago a que se refiere el párrafo anterior, en cumplimiento de la fracción V del artículo 162 de la ley Federal del Trabajo, en caso de muerte de un trabajador de planta, Petróleos Mexicanos pagará a los beneficiarios que se mencionan en el párrafo siguiente, el importe de la prima de antigüedad, consistente en veinte días de salario ordinario -- por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses se pagarán veinte días y por fracciones menores de seis meses diez días.

Cada trabajador designará en todo caso, como beneficiarios de dicho seguro de vida, al cónyuge y/o los hijos que económicamente dependan de él, para que reciban por lo menos el 50% -cincuenta por ciento- de la cantidad total que el patrón deba pagar por el concepto de que se trata; y designará libremente y a su arbitrio, a los beneficiarios del 50% -cincuenta por ciento- restante. Cuando carezca de cónyuge o hijos a que se refiere la primera parte de este párrafo, hará libremente -- la designación de beneficiarios por el total del importe del--

seguro de vida..."

"...A falta de familiares registrados en el censo médico y designación expresa de parte del trabajador, se estará a lo que resuelva la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo."

CLAUSULA 148. Fracción IV. "Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con 1 por ciento por cada trimestre de servicios excedentes de los años-completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1 por ciento; y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente de la pensión jubilatoria, el patrono entregará al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de diecisiete días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda al último año de servicios, se acreditará el importe de un día y --cuarto de salario ordinario..." (57 )

Haciendo un análisis del contenido de las cláusulas ---- transcritas, vemos que en la 23 existe la obligación del patrón de cubrir la prima de antigüedad en caso de reajuste de un trabajador pagándole 17 días de salario ordinario por cada año de servicios que prestó a la empresa; asimismo se paga una parte-proporcional por los meses que tenga trabajados.

En la cláusula 25 se establece que PEMEX pagará a sus --trabajadores 15 días de salario por cada año de servicios, ---cuando renuncien voluntariamente a su trabajo siempre que tengan una antigüedad mínima de 15 años de servicios laborados --para la empresa, en caso contrario el patrón únicamente estará obligado a pagar veinte días de salario como indemnización.

La cláusula 147 obliga a PEMEX a cubrir a los dependientes económicos del trabajador fallecido, veinte días de salario ordinario y una parte proporcional a los meses trabajados.

57 Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos-Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de trabajadores Petroleros-de la Rep.Mexicana, vigente a partir del 1º de Agosto de 1987.

Igualmente, la prima de antigüedad que paga Petróleos Mexicanos a los trabajadores a su servicio por concepto de jubilación viene siendo 17 días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada a satisfacción del patrón, situación que está prevista en la cláusula 148 en su fracción IV.

Esta prestación que PEMEX paga a sus trabajadores fluctúa entre los 15 y 20 días de salario por cada año de servicios y es muy superior a la que establece la Ley de la Materia, beneficiando considerablemente su poder adquisitivo y no está tan desprotegido como acontece con los trabajadores ferrocarrileros, en cuanto a pago de prima de antigüedad se refiere.

En conclusión podemos afirmar que la prima de antigüedad que reciben los trabajadores petroleros rebasa el límite del legal y se paga al salario ordinario que percibe el trabajador al momento en que la prestación tantas veces citada se hace exigible, sin perjuicio de las demás prestaciones a que tengan derecho.

En tal virtud, si bien el Contrato colectivo de Trabajo ferrocarrilero y el que rige en Petróleos Mexicanos tienen la misma naturaleza jurídica, en nuestra opinión personal no existe razón alguna para que la prima de antigüedad que reciben los trabajadores ferrocarrileros sea inferior a la del gremio petrolero, ya que ambos gremios son eminentemente obreros y deben gozar de los mismos beneficios.

C).- CONTRATO COLECTIVO DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

Respecto a los casos en que se paga la prima de antigüedad a los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa - descentralizada Comisión Federal de Electricidad, están previstos en las cláusulas 44, 59, 60 y 67, que expresamente dicen:

CLAUSULA 44. "SEPARACIONES. Los trabajadores se podrán separar o podrán ser separados del trabajo, por las causas que se mencionan y de acuerdo con las disposiciones que se indican:

I.- POR EXPULSION O RENUNCIA AL SUTERM.- En los casos de renuncia o de-- expulsión del SUTERM consecuente de la aplicación de sus estatutos - a los trabajadores que hubieren incurrido en las faltas que determinan tal sanción, la CFE tiene obligación de separarlos de su trabajo definitivamente y sin responsabilidad alguna, tan pronto reciba la - solicitud escrita del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM. Cuando - Simultáneamente se solicite la separación definitiva de varios trabajadores de un mismo centro de trabajo la CFE dispondrá del tiempo -- necesario para sustituirlos para evitar afectación de las labores, - salvo si el SUTERM le propone oportunamente los sustitutos corres-- pondientes.

Si se trata de suspensiones temporales en el trabajo, consecuente de faltas previstas en los estatutos del SUTERM, la CFE previa solicitud escrita aplicará la suspensión correspondiente.

II.- POR VOLUNTAD PROPIA.- En los casos de separación voluntaria del trabajo sin que medie responsabilidad a cargo de los trabajadores que se separen la CFE les entregará la compensación equivalente a los -- días de salario que corresponda conforme a la siguiente tabla:

Después de tres años de servicio y hasta siete años, ochenta días de salario; de más de siete años de servicio y hasta 10 años, 120 días de salario; de más de 10 años de servicio, 30 días de salario por - año.

La CFE aceptará las separaciones voluntarias en cuanto le sean solicitadas y siempre que su número no exceda de dos en cada departamento de oficinas nacionales o en cada centro de trabajo.

Quando los trabajadores que deseen separarse tengan más de 20 años de servicios continuos, no se aplicará esta limitación en el número.

III.- POR LAS PREVISTAS EN LA LEY.

- a) DETERMINACION DE LA CFE.- Para que la CFE pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley, deberá comprobar previamente al SUTERM la causa o causas que a su juicio fundan su pretensión, dentro de un término no mayor de cinco días. Si dentro del mencionado término el SUTERM o el trabajador inculcado no consideraran probada la causa o causas de la rescisión, ésta sólo podrá realizarse sometiendo el caso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la falta o faltas imputadas revistan notoria gravedad, la CFE podrá rescindir al trabajador en sus labores. Para el caso de que el fallo fuese adverso a la CFE ésta cubrirá al trabajador afectado sus salarios por todo el tiempo de la suspensión, aumentados en un cincuenta por ciento.
- b) DETERMINACIONES DEL TRABAJADOR.- Si los trabajadores ejercitan el derecho de rescindir la relación de trabajo, que en su favor establece el artículo 51 de la Ley, LA CFE., les cubrirá como indemnización el importe de noventa días de salario más treinta días de salario por cada año de servicios prestados.
- IV.- POR MODIFICACIONES, ADITAMENTOS O NUEVOS SISTEMAS DE TRABAJO. La adopción de modificaciones, aditamentos, nuevos sistemas de trabajo; la supresión o instalación de maquinaria o aparatos que alteren o supriman el desarrollo de determinadas labores, se llevarán a efecto previo convenio entre las partes y considerando los estudios realizados por las Comisiones Mixtas correspondientes. Si las partes no logran acuerdo la CFE sólo podrá adoptar las medidas correspondientes cuando hubiere obtenido laudo definitivo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que la autorice.

Permanecerán en servicio los trabajadores más antiguos del centro o zona de trabajo afectados, excepto si voluntariamente aceptan el reajuste mediante la indemnización que establece en esta fracción y de no ser ese el caso serán reajustados los trabajadores de más reciente ingreso al trabajo, conservando sus derechos a ocupar nuevamente los puestos que ocupaban u otros compatibles con sus aptitudes, para el caso de que se creen con posterioridad al reajuste. Es facultad de la CFE reacondonar a los trabajadores que por motivos de reajuste opten por este beneficio en los centros de trabajo en donde existen vacantes o requerimientos de nuevo personal en el área, en cuyo caso se convendrá la creación de las plazas que resulten necesarias.

Los trabajadores reajustados recibirán como compensación el equivalente de 120 días de salario más 35 días de salario por cada año de servicios. En caso de reajuste de trabajadores miembros del SUTERM, se procederá proporcionalmente a reajustar trabajadores de confian-

za de la zona de trabajo correspondiente, sin que se afecte su manejo.

- V. A partir de la fecha de vigencia de este contrato, en todos los casos establecidos en la 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."

CLAUSULA 59."RIESGOS DE TRABAJO.

Las partes dan por reproducido el título noveno de la Ley, con las siguientes modalidades:

I.- INDEMNIZACIONES Y COMPENSACIONES.

- a). **MUERTE.**- Cuando el trabajador fallezca a causa de riesgo de trabajo, la CFE pagará a las personas físicas que legalmente tengan derecho una indemnización equivalente al importe de 1700 (UN MIL SETECIENTOS) días del salario que percibía el trabajador al ocurrirle el riesgo si la muerte es inmediata, o si es posterior, incrementado con los aumentos que correspondan al puesto que desempeñaba y además una compensación de 20 (veinte) días de dicho salario por cada año de servicios prestados, más el importe de 115 (cientoquince) días del mismo salario para gastos de sepelio, cantidad -- que no podrá ser menor de \$ 2,000,000.00 (DOS MILLONES DE PESOS -- 00/100 M.N.)

Quando un paciente sea enviado fuera de su lugar de adscripción y éste lamentablemente fallece, será enviado a su lugar de origen y los gastos correspondientes correrán por cuenta de la CFE.

- b) **INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.**- Cuando resulte al trabajador por -- riesgo de trabajo, incapacidad total permanente, la CFE pagará una indemnización equivalente al importe de 1640 (un mil seis cientoscuarenta) días del salario que percibía al ocurrirle el riesgo, incrementado con los aumentos que correspondan al puesto que desempeñaba desde la fecha del riesgo a la del pago de la indemnización, -- más una compensación de 20 (veinte) días del mismo salario, por -- cada año de servicios prestados.

Los trabajadores con incapacidad total permanente podrán escoger -- entre la indemnización y compensación establecidas en este inciso o la jubilación con el cien por ciento de su salario más las prestaciones adicionales que establece la Cláusula 67.-JUBILACIONES. En cuyo caso la jubilación sustituirá la indemnización y compensación aludidas.



- c).- **INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.**- Cuando el riesgo de trabajo produzca incapacidad parcial permanente, los trabajadores afectados recibirán de la CFE la indemnización calculada sobre la base de 1640 --- (UN MIL SEISCIENTOS CUARENTA) días de salario percibía el trabajador al momento de sufrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga -- derecho conforme a la tabla de valuación de la Ley. La CFE efectuará el pago en forma expedita.

En caso de que los afectados no puedan continuar desempeñando las -- labores del puesto que ocupaban al ocurrirles el riesgo, la CFE los reacomodará en puesto compatible con sus aptitudes, respetándoles -- el salario correspondiente al puesto ocupado en la fecha del riesgo y sin descuento alguno en sus indemnizaciones.

Si el trabajador no acepta su reacomodo, tendrá derecho sin perjuicio de su indemnización, a ser jubilado con el porcentaje que co--- rresponda a su antigüedad, excepto si tiene menos de diez años de -- servicio, caso en que además de la indemnización o riesgo, recibirá el pago de 20(veinte) días de salario por cada año de servicios.

En caso de muerte o separación, se cubrirá a los trabajadores o a -- sus beneficiarios legales, además de los conceptos establecidos, el importe de 20 (veinte) días de salario por cada año de servicios -- prestados, por concepto de prima legal de antigüedad..."

**CLAUSULA 60.- "RIESGOS NO PROFESIONALES.**

Riesgos no profesionales son los accidentes, enfermedades y en gene-- ral las alteraciones de la salud física o mental que sufran los tra-- bajadores originados por causas ajenas a su trabajo.

En los casos de riesgos no profesionales, la CFE tendrá las siguie-- ntes obligaciones con los trabajadores que los sufran:

**I.- SALARIOS, PRESTACIONES Y ATENCION.**

- a).- Otorgar al trabajador licencia para no trabajar, con pago de sala-- rio íntegro, hasta por 170 días y transcurrido ese periodo si el -- tratamiento médico lo amerita.

**II. COMPENSACIONES POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.**

- a) Muerte. Cuando los trabajadores fallezcan por cualquier causa, ex-- cepción hecha de riesgos de trabajo, la CFE entregará a los benefi-- ciarios que enseguida se precisan el importe de 30(treinta) días de -- salario por cada año de servicios prestados.

En todos los casos establecidos, se cubrirá a los trabajadores o a -- sus beneficiarios designados, además de los conceptos establecidos, -- el importe de 20(veinte) días de salario por cada año de servicios -- prestados por concepto de prima legal de antigüedad..."

La cláusula 67 que trata de las jubilaciones, en su frac-- ción VI establece lo siguiente:

"En todos los casos de jubilación a que se refiere esta-- cláusula, independientemente de la pensión y prestacio-- nes que se establecen, la CPE entregará al trabajador jubi-- do, en el momento de la jubilación, el importe de 20 días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal de antigüedad." ( 58 )

Como desprendemos del contenido de las cláusulas que han-- quedado transcritas, en todas las situaciones contractuales en que existe la obligación de pagar la prima de antigüedad a los trabajadores al servicio del Organismo Público Descentralizado Comisión Federal de Electricidad, se sigue la pauta de cubrir-- 20 días de salario por cada año de antigüedad, pagándose al to-- pe del salario que establecen los artículos 485 y 486 de la -- Ley Federla del Trabajo, por así indicarlo el artículo 162 de-- la propia Ley de la materia, es decir, cuando mucho al doble -- del salario mínimo de la zona económica respectiva.

De las cláusulas en comento, concluimos que la Comisión -- Federal de Electricidad paga a sus trabajadores por concepto -- de prima de antigüedad a razón de 20 días de salario por cada-- año de servicios prestados a la empresa, rebasando indudable-- mente el mínimo legal; por cuanto al monto del salario se paga al doble del mínimo de la zona económica donde se preste el -- trabajo.

---

58 Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la Comi-- sión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de -- Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, vi-- gente a partir del lo. de mayo de 1988.

D).- CONTRATO COLECTIVO DE TELEFONOS DE MEXICO.

El pago de la prima de antigüedad está regulado en el contrato colectivo de trabajo de Teléfonos de México, en su capítulo XXI, en sus cláusulas de la 121 a la 125, las cuales se transcriben a continuación:

CLAUSULA 121. "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 seis meses, como un año y aquella de seis 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 separación o de su muerte. 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 prestación la cuota mensual, semanal o diaria y cualquiera otra percepción fija, igualmente mensual, semanal o diaria que el trabajador recibiere con motivo de sus labores."

CLAUSULA 122. "Cuando la Empresa separe al trabajador en forma injustificada y éste opte por la indemnización a que se refieren los artículos 48 y 49 fracciones I, II y V, así como también en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la propia Empresa lo indemnizará conforme lo señalan dichas disposiciones legales, independientemente de cubrir el pago correspondiente a la antigüedad establecida en este capítulo. Asimismo cuando la separación sea justificada la empresa cubrirá al trabajador la prestación correspondiente al pago de antigüedad establecida en este capítulo."

CLAUSULA 123. "En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente o enfermedad no profesional, o cuando quedare incapacitado por enajenación mental, la empresa pagará la compensación por antigüedad, salario, fondo de ahorro, y demás percepciones a que tenga derecho, a la persona o personas designadas en la cédula que cada trabajador tendrá obligación de entregar a la Subdirección de Relaciones Industriales por conducto del Sindicato. La Cédula de referen

cia podrá renovarse por los trabajadores en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta cláusula, serán los consignados en la última cédula entregada a la mencionada Subdirección.

A falta de la cédula a que se refiere esta Cláusula el pago se hará a los familiares que dependieron económicamente del trabajador. Las mismas reglas se observarán en caso de fallecimiento de un trabajador jubilado, por lo que respecta al pago del fondo de ahorro acumulado."

CLAUSULA 124. "La Compensación por antigüedad es una prestación distinta de cualquiera otra que establecen las Leyes en vigor."

CLAUSULA 125. "El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, por gastos de funerales, fondo de ahorro o cualquiera otra causa que favorezca a los trabajadores, de acuerdo con el presente Contrato Colectivo o con las estipulaciones -- que marcan las leyes relativas en vigor, no podrán excluir por ningún concepto el pago por antigüedad a que se refiere este Capítulo." ( 59 )

Según deducimos del contenido de estas cláusulas contractuales, la empresa Teléfonos de México, paga a sus trabajadores por concepto de prima de antigüedad 20 días de salario por cada año de servicios, tomando como base para el monto del salario de esta prestación, el que percibe al momento en que ocurre la extinción de la relación laboral; por otra parte de acuerdo con nota aclaratoria que se menciona en el contrato colectivo a que se hace referencia, las Cláusulas 121 y 124 reglamentan la misma e idéntica prestación que la contenida en el artículo 162 de la Ley de la Materia, en virtud de que la Suprema Corte de Justicia confirmó el laudo dictado por la Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y arbitraje, resultando inoperante la Cláusula 124 contractual, lo cual nos parece acertado porque la intención del legislador no es duplicar las prestaciones.

59 Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. y El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 1986.

De este contrato colectivo desprendemos que la prima de antigüedad que reciben los trabajadores al servicio de Teléfonos de México rebasa el límite del legal y se paga al salario real que perciben al momento en que por cualquier circunstancia se extingue la relación de trabajo.

Consecuentemente, de la lectura de las cláusulas de los Contratos colectivos de trabajo que hemos venido citando, la prestación prima de antigüedad es muy superior a la que establece la Ley de la materia y en algunos de ellos para determinar el monto del salario que servirá de base para la cuantificación de esta figura jurídica laboral, toma en consideración el salario que efectivamente perciba el trabajador cuando termina la relación de trabajo con la empresa.

A mayor abundamiento el tratadista de derecho del Trabajo Roberto Muñoz Ramón, cita una ejecutoria en el sentido de que el patrón puede convenir en pagar el importe de la prima de antigüedad a la base de un salario superior al doble del mínimo, por lo que en este caso no son aplicables las disposiciones legales que regulan el pago de la prima de antigüedad, y en tal virtud se estará a las disposiciones contractuales; misma que se transcribe a continuación:

"Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implica la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior a ese doble, y por lo mismo no es aplicable, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación y esta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la --

ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato. A.D.615/80, Lorenzo Rosas Hoyos, 11 de juni de 1980. A. D. 5563/79, Emig--dio Lozano Falcón, 30 de abril de 1980. A. D. 3766/79. Gilberto Piña Solís, 25 de febrero de 1980." ( 60 )

Ejecutoria con la que estamos totalmente de acuerdo, porque se superan las injusticias que actualmente establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el --485 y 486, que regulan los casos previstos para el pago de la prima de antigüedad.

Resumiendo el análisis de los cuatro contratos colectivos de trabajo en los gremios ferrocarrilero, petrolero, electricista y telefonistas, vemos que de ellos los más perjudicados resultan ser precisamente los ferrocarrileros, ya que la prestación denominada prima de antigüedad se les paga de acuerdo - a los mínimos señalados por la Ley Federal del Trabajo, que no han podido superar en su contratación colectiva y que por el--contrario, los demás sectores obreros mencionados sí han podido superar.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que la prima de antigüedad es una prestación que nació y que se plasmó por primera -- vez en la Ley Federal del Trabajo de 1970, es evidente que tanto los 12 días de salario por cada año de servicios prestados - a la base del doble del salario mínimo cuando el último percibido por el actor excediera ese doble del mínimo, si se ajusta ba en ese momento histórico concreto a la realidad socio-económica del país, y resultaba ser una prestación que venía a beneficiar en gran medida la economía de la clase obrera.

Sin embargo, es del dominio público que de mayo de 1970 a la actualidad, las condiciones económicas del país han cambiado totalmente y el poder adquisitivo de los trabajadores en general ha sufrido una pérdida enorme, de ahí que los doce días por cada año de servicios y la regla del salario -- aplicable para el pago de la prima de antigüedad son totalmente anacrónicos, fuera de la realidad económica del país.

Por tal razón nos atrevemos a proponer que en los referente a los trabajadores ferrocarrileros el mínimo de días - debe incrementarse a 20 días de salario por cada año de servicios prestados y el salario aplicable debe ser el último - integrado que realmente perciba el trabajador en el momento de la separación sin limitarlo al doble del mínimo, para que así esa prestación tenga el verdadero carácter de reivindicación social, y para que sea un incentivo más de los trabajadores para conservar su trabajo y desempeñarlo de manera - eficiente por el mayor número de años posibles.

E).- COMPARACION ENTRE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD LEGAL Y LA CONTRACTUAL.

Si bien la ley Federal del Trabajo en su artículo 162 -- fracción II señala que para determinar el monto del salario - para el pago de la prima de antigüedad, se deberá estar a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, los cuales a su vez establecen que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo y que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo, también es cierto que en algunos contratos colectivos de trabajo tal disposición no es aplicable, ya que se estipula que se pague tanto una mayor cantidad de días por tal concepto y que el salario aplicable resulta ser el que esté percibiendo el trabajador en el momento en que se hace exigible el pago de la prima de antigüedad, tal es el caso de los contratos colectivos que rigen las relaciones laborales en las empresas de Petróleos Mexicanos que paga a sus trabajadores hasta 20 días de salario, la Comisión Federal de Electricidad 20 días y Teléfonos de México también paga 20 -- días.

Por lo anterior, es nuestra opinión particular desde el punto de vista de que el salario actual de la clase obrera ha perdido enorme capacidad adquisitiva, que debe reformarse - el citado artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I y II, e incrementarse el número de días por cada año de servicios prestados, a 20 días de salario por lo menos, y establecerse que para determinar el monto del salario se deberá estar al último salario diario integrado que perciba el trabajador en el momento en que la prima de antigüedad se haga exigible.



Lo antes expuesto, tiene como motivación el que la prima de antigüedad es una prestación que se plasmó por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y de esa fecha a la actualidad, 1989, las condiciones económicas del país han variado abismalmente y el salario de los trabajadores ha perdido capacidad adquisitiva, como ya se dijo anteriormente, y en consecuencia el beneficio mencionado ya no se ajusta a la realidad actual del país.

Como antecedente jurídico de nuestra posición están precisamente los contratos colectivos de trabajo que ya se señalaron, y es por ello que opinamos categóricamente que la prestación denominada prima de antigüedad debe incrementarse tanto en el número de días, a veinte por año, como en el salario aplicable.

De la misma manera opinamos que como la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad se generó como un derecho del trabajador a que el patrón le retribuya una cantidad cierta - por los años de servicios que aquél prestó a éste, es en gran medida injusto que si el trabajador percibe una cantidad superior al doble del salario mínimo se le deba de limitar su salario real, ya que el salario que un trabajador devenga se debe principalmente a su capacidad productiva y de ninguna manera a una gracia o dádiva del patrón, y de ahí el razonamiento lógico-jurídico de que la propia Ley Federal del Trabajo no puede ni debe limitar el salario del trabajador para el pago de la prima de antigüedad.

Refuerza nuestra opinión la ejecutoria que dictó el Tribunal Colegiado Supernumerario en Materia de Trabajo del Primer -- Circuito, con el DT-544/3706/87, en el Juicio Laboral 434/85 radicado en la Junta Especial No. 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje y en el que la Sra. Cristina Gutiérrez Vda. de Camacho demandó de Ferrocarriles Nacionales de México el pago de la prima de antigüedad por muerte del cujus. La Junta en un primer laudo condenó a pagarle la cantidad de \$ 239,980.00, aplicando -- el doble del salario mínimo de la zona económica respectiva; la actora impugnó dicho laudo y el Tribunal citado le concedió el -- Amparo, ordenando a la Junta Responsable dictara un nuevo laudo, aplicando el último salario que percibió el trabajador.

A través del análisis del tema desarrollado en el presente trabajo, llegamos a las siguientes

C O N C L U S I O N E S .

- PRIMERA.- El contrato colectivo de trabajo fue el instrumento legal por el cual la clase trabajadora logró que la prestación denominada prima de antigüedad, se incluyera en la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- SEGUNDA.- El antecedente inmediato de la prestación llamada prima de antigüedad se encuentra en la prestación denominada compensación por antigüedad, estipulada en algunos contratos colectivos vigentes con anterioridad al 1° de mayo de 1970.
- TERCERA.- Opinamos que cuando se creó la institución jurídica de la prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue para lograr un equilibrio y condiciones laborales justas para toda la clase trabajadora del país.
- CUARTA.- Afirmamos que la antigüedad es el conjunto de derechos y beneficios que adquiere un trabajador desde que inicia un relación de trabajo a un determinado patrón, -- hasta que dicha relación se disuelva ya sea por despido, retiro o terminación.
- QUINTA.- Opinamos que para el cómputo de la antigüedad debe contarse todo el tiempo que dure la relación de trabajo, -- sin omitir descansos semanales, descansos por vacaciones, días festivos, permisos económicos, descansos por enfermedades o riesgos de trabajo, ya que como lo sostiene nuestro Máximo Tribunal, la antigüedad es un hecho que no se puede fragmentar.
- SEXTA.- Manifestamos que para el pago de la prima de antigüedad se debe tomar como base la antigüedad integral que genera un trabajador durante el tiempo que dure la relación laboral.
- SEPTIMA.- Declaramos que la prima de antigüedad es una institución jurídica que surge con la simple prestación de -- servicios durante un determinado tiempo, que se otorga a los trabajadores de planta o a sus beneficiarios --- cuando concluye la relación de trabajo, recibiendo el equivalente de doce días de salario por lo menos por -- cada año de servicios.

- OCTAVA.- Consideramos que de acuerdo con el espíritu del artículo 123 Constitucional, y los principios de justicia social apegados a las condiciones socio-económicas actuales, se debe en todos los casos tomar como base para el monto del pago de la prima de antigüedad, el salario que perciba el trabajador al momento en que concluya la relación de trabajo.
- NOVENA.- Decimos que el número de días y el salario aplicable para el pago de la prima de antigüedad contenido en el artículo 162 de la Ley Laboral, respondía a las condiciones socio-económicas del año de 1970 en que nació dicha prestación en la Ley.
- DECIMA.- Aclaremos que es necesario actualizar a las condiciones reales de esta época el pago de la prima de antigüedad, tanto en cuanto al número de días por año de servicios prestados como al salario aplicable.
- DECIMA 1ra. Proponemos que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo sea reformado y se establezca que el mínimo de días por año para el pago de la prima de antigüedad sea de 20 y el salario aplicable el último que perciba el trabajador en el momento en que termine la relación de trabajo.
- DECIMA 2da.- Aseguramos que al ajustarse el pago de la prima de antigüedad a las condiciones actuales del país, se estará actuando con apego a la Ley y con verdadera justicia social.

## B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Alcalde Justiniani Arturo. El Obrero Mexicano Colección El Derecho Laboral, Libro No. 4, Editorial Siglo XXI, México, 1985.
- 2.- Buen Lozano Néstor de. Derecho del trabajo Tomo II, 7a.edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1987.
- 3.- Bayote y serrat Ramón. Diccionario Laboral, Editorial Reus, S. A. Madrid, 1968.
- 4.- Breña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltasar, Nueva - Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, COPARMEX, - México, México, 1979.
- 5.- Breña Garduño Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, 2da. Edición, Editorial Harla, S. A., México, 1988.
- 6.- Cabellas Guillermo. El Contrato de trabajo Tomo III, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964.
- 7.- Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, - 8a.Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1967.
- El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, - S. A., México, 1972.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 11a.Edición- Editorial Porrúa, S. A., México, 1988.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, 3a.Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984.
- 8.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho obrero, 6a. Edición, Editorial Tipográfica, México, 1984.
- 9.- Cavazos Flores Baltasar. Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 24a. Edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- 35 Lecciones de Derecho Laboral 4a. Edición, Editorial -- Trillas, México, 1985.
- 10.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A., y Asociados y el Sindicato Mexicano de electricista, México, 1964.

- 11.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de trabajadores Electricistas de la República Mexicana, México, 1988.
- 12.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S. A., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México, 1986.
- 13.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de trabajadores Petroleros de la República Mexicana, México, 1987.
- 14.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México, y el Sindicato de trabajadores - Ferrocarriles de la República Mexicana, México, 1988.
- 15.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Teléfonos -- Ericsson, S. A., y el Sindicato nacional de trabajadores -- Ericsson, México, 1945.
- 16.- Devocali Mario L. Lineamientos de Derecho de Trabajo, Editorial Tipográfica Argentina, Buenos Aires, 1956.
- 17.- Diccionario Larousse usual. García-Pelayo y Gross Ramón, - Ediciones Larousse, México, 1980.
- 18.- Diario de los Debates XVIII Legislatura Ordinaria Periodo Ordinario Año II, 1968-69.
- 19.- Graham Fernández Leonardo. Revista mexicana de Derecho del Trabajo, . Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Junio de 1968.
- 20.- Guerrero euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13a. -- Edición, Editorial Porrúa, S.a México, 1983.
- 21.- García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho 33a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1982.
- 22.- Jurisprudencia Laboral 1917-1981, secretaria del Trabajo y Previsión, México, 1982.
- 23.- Jurisprudencia 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la federal, Quinta ParteCuarta Sala, Ediciones Mayo, -- México, 1985.

- 24.- Morales Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, 1987.
- 25.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983.
- 26.- Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, México, 1981.
- 27.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad, 7a. Edición, Editorial Pac, México, 1986.
- 28.- Ruprecht J. Alfredo. Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1980.
- 29.- Russomano Víctor Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Editorial UNAM, México, 1980.
- 30.- Sordo Gutiérrez José, et. al. Administración de Contratos Colectivos, Editorial Trillas, México, 1980.
- 31.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal Del Trabajo 55a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 32.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial, Porrúa, S. A., México, 1981.
- Ley Federal del Trabajo Reformada. 34a. Edición Editorial Porrúa, S. A., México, 1962.
- 33.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

#### L E G I S L A C I O N .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Ley Federal del Trabajo.  
Ley de Amparo.