

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN



ANALISIS JURIDICO DE LA PRIMA DE
ANTIGUEDAD EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ABRAHAM ZUÑIGA MORALES

MEXICO, D. F.

1991

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

Página

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES

I.- Concepto e Importancia de la Prima de Antigüedad.....	1
II.- Supuestos de Procedencia de la Prima de Antigüedad.....	7
III.- El Derecho de Antigüedad de los Trabajadores.....	17
IV.- Naturaleza Jurídica de esta Prestación.....	29

CAPITULO SEGUNDO VALIDEZ DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

I.- Derecho Individual del Trabajo.....	31
II.- Derecho Colectivo del Trabajo.....	36
III.- Las Prestaciones Específicas del Trabajador.....	39
IV.- Ubicación de la Prima de Antigüedad en las Relaciones Laborales	52

CAPITULO TERCERO LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO PARA EL BENEFICIO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

I.- Concepto de la Estabilidad en el Trabajo.....	55
II.- Estimación Axiológica	62
III.- La Duración de las Relaciones de Trabajo.....	71

**CAPITULO CUARTO
PROBLEMATICA DE LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

I.- Prima de Antigüedad y Retroactividad.....	79
II.- Prima de Antigüedad y Prescripción.....	91
III.- Prima de Antigüedad y Jubilación.....	94
IV.- Juicio Critico.....	98
CONCLUSIONES.....	105
NOTAS.....	109
BIBLIOGRAFIA.....	116

CAPITULO PRIMERO

A N T E C E D E N T E S

- I.- Concepto e Importancia de la Prima de Antigüedad**
- II.- Supuestos de procedencia de la Prima de Antigüedad**
- III.- El Derecho de antigüedad de los trabajadores**
- IV.- Naturaleza Jurídica de esta prestación.**

I.- EL CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA PRIMA DE

ANTIGÜEDAD.- Surgido de la Constitución de 1917 como una normativa dinámica de índole social, nuestro derecho del trabajo ha venido estructurando -cumpliendo su función esencial protectorista de las clases laborantes- una serie de instituciones jurídicas cuya finalidad genérica es la obtención, para dichas clases, de mejores y más amplias prestaciones económicas y sociales. De esta suerte, el dinamismo del propio Derecho Laboral responde precisamente al propósito, presidido por el valor de la Justicia Social, de proveer al trabajador de condiciones de trabajo y de vida, que asuman mayor compatibilidad con su dignidad humana.

Esta evolución hacia el mejoramiento de quienes viven de su trabajo, reclama, en razón de las necesidades elementales que están de por medio, cierta urgencia, especialmente en el acogimiento de nuevas previsiones jurídicas; y es este aceleramiento, el que permite contemplar que algunas instituciones proteccionistas surgen a la vida jurídica con perfiles confusos o determinadas deficiencias, perdiendo así, en mayor o menor grado, la eficacia esperada por el legislador y por los destinatarios de las propias instituciones tipificadas. Ese es,

precisamente, el caso de la prima de antigüedad, según tendremos oportunidad de ratificar en el curso del presente trabajo.

Por de pronto, diremos que la prima de antigüedad se gesta primeramente en la vida real, al contacto con los contratos colectivos de trabajo, figurando entre ellos los de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey, S.A. y Campos Hermanos, S.A.

Es por ello, que precisamente en la prima de antigüedad tiene clara aplicación la teoría jurídico-laboral, que sostiene que el Derecho del Trabajo, consta de núcleo o parte nuclear y envoltura protectora. Cabe por tal razón hacerle una breve referencia, según la expone su autor, el maestro Mario de la Cueva.

La parte nuclear del Derecho del trabajo, es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador. Se integra con: el derecho individual del trabajo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo (normas sobre jornadas, sobre salario, etc.); el derecho regulador del trabajo de las mujeres y los menores, que es la suma de principios, normas e institucio-

nes que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores; y la previsión social, que es el conjunto de normas, principios e instituciones que se ocupan de la educación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia.

En cuanto a la envoltura protectora del Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo, constando de los elementos: autoridades del trabajo, derecho colectivo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y Patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo; y, como tercer elemento, el Derecho Procesal del Trabajo, que es el conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje, resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo. (1).

Es en el Derecho Colectivo, como parte integrante de la envoltura protectora, en donde se sitúa el contrato colectivo, pues justamente es a su vez, uno de los elementos conformadores del propio Derecho Colectivo, figurando así, junto con las instituciones de libertad de coalición, asociación profesional y la huelga.

El contrato colectivo se basa, en devenir lógico, de la libertad de coalición, y de la asociación profesional, pues la existencia de sindicatos es imprescindible para que un contrato colectivo pueda existir, dado que, al tenor del artículo 356 de la Ley de la Materia, "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".

Fue, pues, en primer lugar, en el contrato colectivo de trabajo, que la prima de antigüedad asumió validez como nueva prestación en beneficio de los trabajadores. Y así se dijo expresamente en la Exposición de Motivos de la Ley vigente:

"El artículo 162 acoge una práctica que está

adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente de doce días de salario por cada año de servicios..."(2).

En la propia Exposición de Motivos aludida, se precisa la justificación de la prima de antigüedad en los términos siguientes:

"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto al que corresponde a las prestaciones de seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del 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 del riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce como Fondo de Ahorro, que es también independiente a las prestaciones otorgadas por el Seguro Social". (3)

A reserva que ratifiquemos o no, si tal es la naturaleza jurídica de la prestación, cuando precisamente nos ocupemos de ese tema, por ahora debe decirse que la importancia de la prima de antigüedad es múltiple, pues, además de constituir un claro beneficio para el trabajador, sobre todo el que ha permanecido más en el empleo, su complejidad ha dado marco a innúmeras discusiones doctrinarias y contradictorias tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a todo lo cual tendremos oportunidad de referirnos.

Por el momento, podemos definir genéricamente a la prima de antigüedad, como la prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Obviamente, tan breve definición podrá complementarse cuando tratemos la hipótesis de procedencia que la propia institución contempla.

II.- SUPUESTOS DE PROCEDENCIA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- Para precisar tales supuestos, se impone transcribir el contenido del artículo básico que previene tal prestación.

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

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

II.- Para determinar el monto del salario, se estará en 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.- (A tal inciso nos referiremos posteriormente, pues se trata sólo de situaciones transitorias suscitadas dentro de un plazo ya concluido de haberse emitido la Ley Federal del Trabajo vigente).

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponde 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.*

Como se aprecia, en la fracción I del artículo transcrito se fija el monto de la prestación.

En la fracción II, se alude al problema de determinación del monto del salario, y se recurre a los artículos 485 y 486 de la propia Ley para resolverlo. El primero de ellos previene que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones (y una de ellas es la procedente de la prima

de antigüedad), no podría ser inferior al salario mínimo, lo cual es de sobra explicable, pues el salario mínimo es la mínima garantía salarial del trabajador.

La segunda de las disposiciones citadas, establece que para determinar las indemnizaciones, 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 mínimo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será del doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Esta es una clara norma proteccionista... pero del patrón, pues de un modo por demás arbitrario, el legislador fijó un salario tope para el pago de la prima de antigüedad, sin haber justificación alguna. Por ello es que Néstor de Buen comenta que, el criterio del legislador de referir el importe a un valor variable, es correcto, pero es discutible la fijación de un tope. "Ahí se encuentra, sin duda -agrega textualmente dicho autor-, un principio de injusticia, aún cuando en el fondo provee el deseo de que el beneficio alcance, en su totalidad, a la clase obrera, y no necesariamente, a los empleados de más altos salarios". (4).

Por tal ausencia de justificación de la aludida norma contenida en el artículo 486, debe reformarse la Ley, para el efecto de que por lo que respecta a las indemnizaciones por prisa de antigüedad, se cubran sobre la base del salario que el trabajador devengue, independientemente de su monto superior al mínimo.

La fracción III del artículo 162, marca estrictos supuestos de procedencia de la prestación, a saber:

1.- Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios;

2.- Cuando se separen por causa justificada (rescisión imputable al patrón); y

3.- Cuando sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido.

Es decir, en las hipótesis 2 y 3, no es necesario cumplir quince años de servicios, pues la prestación debería pagarse sea cual fuere el lapso de servicios prestados al patrón, inclusive menor a un año. pues según la tesis jurisprudencial, debe pagarse entonces la parte proporcional al

lapso laboral en un año o menos. (5).

De conformidad con lo expuesto, la prima de antigüedad se paga en los supuestos de renuncia del trabajador, rescisión del contrato, y, ya dentro de la previsión de la fracción V, en caso de muerte del trabajador, en caso en el cual la indemnización deberá entregarse a las personas que menciona el artículo 501:

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

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

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

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

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social": (6).

Desde luego, la misma parte inicial del artículo 162, hace surgir una duda al expresar que "los trabajadores de planta", tienen derecho a la prima de antigüedad. ¿Acaso no la tienen los de confianza (con los que contrapone a

a aquéllos la fracción II del artículo 127), ni los transitorios o temporales que, no obstante, laboren tiempo prolongado?.

Es lógico que, dada la finalidad justiciera del Derecho del Trabajo, esos trabajadores, y, en suma, todos los que viven de prestar servicios a otro, deben tener el derecho a la prestación que nos ocupa. Sin embargo, e infortunadamente, la Suprema Corte de Justicia, ha sentado jurisprudencia negando la ampliación de la norma en cita, en los términos siguientes:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.- Es requisito de la acción, el pago de la 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". (7).

No asiste la razón al alto Tribunal, pues, como dice Néstor de Buen. "Por otra parte, tampoco parece congruente con el espíritu proteccionista que, se dice, tiene la Ley hacia los trabajadores transitorios o temporales que, sin embargo, laboran por tiempo considerable, el excluirllos 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 mas de quince años de antigüedad, la prima correspondiente". (8).

Ante estas argumentaciones doctrinarias, y desde luego tomando en cuenta que el Derecho del Trabajo tiene como función esencial proteger al hombre que labora, debe proponerse que la Ley sea reformada a efecto de que se suprima de la frase inicial del artículo 162 los vocablos "de planta", pues así, el derecho de prima de antigüedad sería accesible a todos los trabajadores que se situaran en los supuestos de procedencia de la prestación, muy especialmente en el supuesto de renuncia.

Si bien es cierto que la prima de Antigüedad está básicamente contemplada en el artículo 162 de la Ley de la Materia, también son sus supuestos de procedencia los siguientes:

3).- Cuando los trabajadores caen en incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, fracción IV):

Ello, porque el artículo 54 previene que en el caso de dicha fracción, "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..."

b).- Cuando se da alguno de ciertos casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, previstos en el artículo 434 de la Ley de la Materia..." Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo":

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;

II.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38 y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de

sus trabajos" (9), pues entonces el artículo 436 previene que en dichos casos de terminación de los trabajos, salvo el de la fracción IV del propio 434, "los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Tras lo expuesto, es dable proporcionar una definición más extensa que la anterior acerca de la prima de antigüedad, y transcribimos la que propone Ramírez Fonseca:

"La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales: suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como 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" (10).

Ciertamente se trata de una definición muy descriptiva (y repetitiva), pero da la idea completa de lo que es la prima de antigüedad.

II.- EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES.- La antigüedad en el trabajo es el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

En términos más breves, la antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador a un patrón determinado; y tiene el efecto de vincular a empresa y trabajador en niveles que rebasan el ámbito de la relación de trabajo, de suerte que produce normas de convivencia que determinan que el patrón sea más tolerante con un trabajador antiguo, que con uno de nuevo ingreso, prefiriéndolo para cargos de confianza y aún directivos, y desde luego, le procura mejores condiciones de trabajo. La Ley recogió esa tradición de antaño y le dio efectos jurídicos. (11)

Por principio de cuentas, ésta dispone de las siguientes medidas para garantizar las obligaciones derivadas de la antigüedad:

1a.- La formulación del cuadro de las antigüedades de los trabajadores de la empresa, distribuidas por categorías y según la profesión y oficio que desempeña cada trabajador. Dicho cuadro se hace por una comisión bipartita, de representantes de los trabajadores y del patrón, y ya elaborado, los trabajadores inconformes pueden hacer valer sus derechos ante la propia comisión, y, en su caso, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 158 de la Ley de la Materia).

2a.- De conformidad con el artículo 81, el patrón tiene obligación de expedir a los trabajadores, anualmente, una constancia relativa a su antigüedad.

3a.- La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso, no incluyéndose los periodos de inasistencia, excepto los originados por la maternidad de la mujer trabajadora y el alistamiento en la guardia nacional (artículo 44 y 170 fracción VIII), pues en ambas causas se considera el tiempo como período de trabajo.

La importancia de la institución en cita, es notoria y Mario de la Cueva la pone de relieve al expresar que "cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que, por virtud de ella, los

trabajadores adquieren un haz de derechos que constituyen una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes... la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho de ascenso" (12).

Así como la prima respectiva, el reconocimiento de la antigüedad como un derecho fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. "Ahí se dice el propio de la Cueva- una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley". (13)

En la Ley de 1931, se reconoció parcialmente a la antigüedad como derecho, pues servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje en las juntas (artículos 82, 126, 601 y 602 de la citada Ley anterior).

En la Ley vigente, los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, y puede hacerse la siguiente enumeración simplificada de los mismos:

- 1.- Estabilidad en el empleo (artículo 35);
- 2.- Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón (artículo 52);
- 3.- Vacaciones (artículo 76);
- 4.- Constancia de servicios (artículo 132, VII, VIII y 158);
- 5.- Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículo 159);
- 6.- Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves (artículo 161);
- 7.- Prima de antigüedad, que ya hemos visto que está regulada por los artículos 54, 162, 436 y 439;
- 8.- Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje (artículo 947 fracción III);

En cuanto a la estabilidad en el empleo, puede definirse como "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente

de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, de incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

(14)

Respecto a la rescisión imputable al patrón, como la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados, es obvio que aquí la antigüedad, entre más prolongada, amerita mayor indemnización.

En relación a vacaciones, su importe y la prima adicional, se incrementan con el tiempo de servicios.

En lo que atañe a la constancia de servicios, los patronos tienen dos obligaciones: expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; y expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, constancia escrita relativa a sus servicios.

Respecto a la preferencia para los ascensos, se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas, a

saber:

1a.- Que se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días; o

2a.- Que la vacante sea menor de esa duración.

En cuanto a éstas últimas, la Ley dispone que serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Es, pues, un ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad (artículos 159 y 160).

En las vacantes del primer rubro, también se cumple con la cobertura por la pura antigüedad del trabajador, pero no será así cuando la empresa cumpla con la obligación de capacitar, pues entonces, por lo general, hay preferencia para el capacitado.

En lo que respecta a la inmunidad, está concedida por el artículo 161, en los siguientes términos:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el

patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 (15), que sea particularmente grave, o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los hechos que deriven de su antigüedad", a lo que se agrega que "La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria,

instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justifi-

cada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerle del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado, (15), que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que

deriven de su antigüedad", a lo que se agrega que "la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

También hay ciertas prestaciones por antigüedad, previstas en los contratos colectivos. Ejemplo de ellas es la del Contrato del Seguro Social, que paga gratificaciones por antigüedad, siendo la mayor la de cada cinco años. Esta situación no rompe con el principio de que, al trabajo igual, debe corresponder salario igual, pues la Suprema Corte ha resuelto que tales gratificaciones son una prestación extraordinaria, "por lo que no deben tomarse en cuenta como parte del salario para el incremento de las prestaciones que deban otorgarse en caso de fallecimiento del trabajador" (16).

Finalmente, hemos de mencionar que la prueba de la antigüedad, que hasta antes de 1980 correspondía al trabajador, a raíz de las reformas procesales de 1980, toca a la parte empresarial, pues la fracción II del artículo 784, impone al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la "antigüedad del trabajador".

Obviamente, el principal efecto de la

antigüedad, es la prima respectiva, cuyas generalidades ya precisamos, así como su concepto, y a la que nos seguiremos refiriendo en el curso del presente trabajo.

IV.- NATURALEZA JURIDICA DE ESTA PRESTACION.-

Ya decíamos que, según la Exposición de Motivos de Ley de 1970, la prima de antigüedad "es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro..."; pero, en realidad, no constituye un fondo de ahorro, pues éste supondría una reserva con cargo al salario del trabajador, y un derecho incondicional a recuperarlo, lo que no ocurre ante la prima de referencia.

El problema quedó sujeto a fuerte debate en nuestra doctrina, y algunos autores, como Baltazar Cabazos, se pronunciaron por la tesis de que la prima respondía a la naturaleza de una prestación indemnizatoria, pero entonces, tenían que excluir a los trabajadores que son despedidos con causa justificada, pues, como asienta textualmente dicho autor: Cuando el sector empresarial se percató de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separaran de su empleo con justificación o injustificación, se estimó que dicha prestación no se justificaba, sobre todo cuando se trataba de un despido justificado o por la comisión de un delito..." (17).

Así pues, partiéndose del supuesto de que la prima no se cubre con motivo del trabajo, por lo que no se le puede reconocer el carácter de salario, así sea diferido, y que tampoco constituye un fondo de ahorro, ya que éste supondría una reserva con cargo al salario del trabajador, y un derecho incondicional a recuperarlo, De Buen considera acertadamente que *la prima de antigüedad es una prestación sui-generis, legal y condicionada y de importe limitado.*(18)

CAPITULO SEGUNDO

VALIDEZ DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

- I.- Derecho Individual del Trabajo
- II.- Derecho Colectivo del Trabajo
- III.- Las prestaciones específicas del trabajador
- IV.- Unicación de la prima de antigüedad en el ámbito jurídico Laboral.

I.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- El Derecho Laboral es, según decíamos, parte integrante de la envoltura protectora del Derecho del Trabajo, compuesto a su vez, básicamente del Derecho Individual del Trabajo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo (normas sobre jornada, sobre salario, etc.). En realidad, esta concepción genérica del Derecho Individual del Trabajo, permite incluirle al derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y, también la previsión social, rubros que el maestro Mario de la Cueva considera separados del Derecho Individual, si bien formando con él la parte nuclear de la total disciplina laboral. Pero, como acabamos de decir, esos dos complejos de normas (de mujeres y menores y de previsión social), caben a plenitud dentro del general, constituido por el Derecho Individual, ya que también conforman conjuntos de principios, normas e instituciones que contienen condiciones para la prestación del trabajo, teniendo así la característica esencial de las normas propias del Derecho Individual. Puede así contraponerse, con mayor sistematización, el Derecho Individual del Trabajo, como un todo, con el Derecho Colectivo del Trabajo, que es la parte principal de su envoltura protectora, que como también ya

expresábamos, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo.

Compuesta esta envoltura por las autoridades del trabajo, el Derecho Procesal Laboral y el Derecho Colectivo, se aprecia desde luego una contraposición armónica entre este último y el Derecho Individual, al cual protege.

En la diferenciación entre uno y otro complejos jurídicos, se aprecian las siguientes distinciones específicas:

1a.- Históricamente, el Derecho Individual del Trabajo, corresponde a una primera etapa, pues el Derecho Colectivo es resultado de un desarrollo más acentuado en la problemática laboral, que se inicia con la estructuración de las asociaciones obreras;

2a.- En cuanto a los sujetos, el trabajador es uno de los términos de la relación laboral, en tanto que en el Derecho Colectivo, el sujeto es, por regla general, el sindicato;

3a.- El Derecho Individual constituye el

campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, en ejercicio de la función tutelar del trabajador, en tanto que el Derecho Colectivo se integra como un instrumento que tiene por objeto principal, determinar los causes por los cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos del valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones; es decir, en el Derecho Individual, el legislador es el Estado; mientras que en el Derecho Colectivo, las partes son sus propios legisladores. (19).

Este amplio contenido del Derecho del Trabajo, ha movido a diversos autores, especialmente de otras latitudes, a considerar que hay varias ramas independientes del mismo, como, v.g., el Derecho Sindical o Corporativo. Pero, según precisa Cabanellas, tal opinión carece de bases científicas, pues la relativa autonomía que se ha concedido a éste, como secuela del sistema orgánico existente antes en Italia, Brasil, España y Portugal, no impide que haya de nutrirse con los fundamentos esenciales del Derecho Laboral para poder subsistir; y en tales condiciones, resulta difícil hablar de plena autonomía, que ni es legislativa, ni científica, ni didáctica, ni doctrinal. Así, cabe afirmar que cuanto constituye parte del Derecho Laboral no forma un Derecho autónomo, y sí una división de aquel. (20).

Más, volviendo al Derecho Individual del trabajo, se ha formulado una definición más breve y certera que la que ya consignamos; de Mario de la Cueva:

"Es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. (21)

Es en esta regulación, en la que se concreta el sentido proteccionista del Derecho del Trabajo, pues su finalidad es apoyar y tutelar a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. "Los trabajadores -dice Dávalos- débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron en la Carta de Querétaro, su derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora". (22)

De acuerdo con la concepción que del Derecho Individual del Trabajo tenemos expuesta, el contenido de éste, en cuanto a la Ley Federal del Trabajo, abarca fundamentalmente los siguientes títulos:

Segundo, relativo a las relaciones individuales de

trabajo;

Tercero, bajo el rubro "Condiciones de Trabajo";

Cuarto, "Derechos y obligaciones de los
trabajadores y los patronos";

Quinto, "Trabajo de las mujeres"

Quinto bis, "Trabajo de los menores"

Sexto, "Trabajos especiales".

La normativa contemplada por tales Títulos, ocupa la parte mas amplia y la sustancia de la legislación Laboral y, consecuentemente, del propio Derecho del Trabajo; mas Euquerio Guerrero, logra concretar su significación al expresar que, exaninande esas normas, "Pudiéramos decir que, aislando a un trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se presentan, los derechos que se compete, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo". (23)

A todo ello hemos de hacer sintetizada relación en el inciso III del presente capítulo, una vez que

hayamos conceptuado al derecho que ha hecho factible la conquista de esos derechos individuales del trabajador.

II.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.- Puede considerarse como una característica peculiar del Derecho del Trabajo, el que sus sujetos puedan ser individuales o colectivos, pues en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con sus empleadores, hay otras entre los grupos sociales de trabajadores y empleadores que presentan un carácter colectivo, pues, como afirma Pérez Botija. "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, sino como un elemento integrante de una clase". (24)

Se infiere de ello, que el interés que mueve a las partes de tal relación, es el de una pluralidad de personas para satisfacer una necesidad común. Y ese interés plural, gesta la caracterización de las relaciones colectivas de trabajo, en el sentido de que pueden dar nacimiento a una relación concreta, o a la formulación abstracta de normas de trabajo obligatorias e imperativas, siendo así fuente de reglas generales.

Sobre esta base, pueden afinarse las diferencias entre las relaciones jurídicas colectivas y las individuales, en la forma siguiente:

1a.- En cuanto a los sujetos: en la vinculación individual, son sujetos un empresario y un trabajador. En cambio, en la colectiva, son los sujetos los grupos definidos por su pertenencia a una asociación profesional;

2a.- Respecto a su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas. En la colectiva no se implican relaciones laborales, como que es un medio de crear normas que rijan a esta;

3a.- En relación a la forma: la relación individual asume siempre forma de contrato, sea escrita, o verbal, o tácita. La colectiva, en cambio es pluriforme;

4a.- En cuanto a su finalidad: la de la relación individual, es un intercambio económico de trabajo por salario, y la de la colectiva es sobre todo normativa, y si bien contempla situaciones pecuniarias, también tiende a alcanzar ventajas o beneficios para el trabajador, extraeconómicas;

5a.- La trascendencia político-social de la relación individual, es de mucho menor relieve que en la colectiva. (25)

Sobre tales bases, el Derecho Colectivo del Trabajo, que, reiteramos, es el conjunto de normas relativas a la libre formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo, se encuentra integrada por los institucionales siguientes:

a).- La libertad de coalición, que es el principio base, ya que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes;

b).- La asociación profesional, constituida como sindicatos, federaciones y confederaciones, y que tiene a dos finalidades, a saber:

1a.- La inmediata, consistente en conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación del trabajo, mediante la creación de una situación decorosa para ellos; y

2a.- La mediata, que radica en la búsqueda de un futuro próximo, en que logre un régimen social y económicamente más justo.

b).- El contrato colectivo y el contrato ley, que son los instrumentos en los que la clase trabajadora plasma su finalidad inmediata; y

d).- La huelga, que es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo y a que cumplan las normas laborales vigentes en sus empresas o establecimientos.

Así pues, ambos Derechos Laborales, el Individual y el Colectivo, han logrado obtener, para las masas laborantes, una valiosa serie de prestaciones e instituciones cuyo catálogo mas relevante está contenido en el artículo 123 de la Constitución General de la República y el cual constituye el complejo de garantías del más destacado rango de naturaleza laboral.

III.- LAS PRESTACIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJADOR.- En razón de que las instituciones y prestaciones proteccionistas del trabajador son muy numerosas, nos limitaremos a conceptuar a cada una, y ello según el orden que guardan en la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con los rubros que en seguida se exponen:

a).- La relación individual del trabajo.-

La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, "es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Por consiguiente, "el contrato personal de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (artículo 20 de la Ley en cita).

Toda vez que una y otra vinculaciones producen el mismo efecto, se aprecia que ellas constituyen la mejor salvaguarda para el trabajador, pues hacen factible la actualización de las instituciones y la recepción de las prestaciones que en favor de las clases laborantes establecen las leyes laborales y los contratos colectivos y los contratos-ley.

Bajo el mismo Capítulo I del Título Segundo de la propia Ley de la Materia, que es el que contempla este rubro de las relaciones individuales de trabajo, se añade a numerosas prestaciones específicas y/o beneficios en favor del trabajador, destacando como principales las siguientes:

1.- Presunción de la existencia de la relación y el contrato de trabajo;

2.- Prohibición del trabajo de menores de 14 años; y de menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria;

3.- Las condiciones de trabajo pueden hacerse contar por escrito, pero sin que la falta de éste afecte al trabajador;

4.- Garantías para los trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República;

5.- Únicamente responsabilidad civil para el trabajador en caso de su incumplimiento a las normas de trabajo;

6.- Nulidad de renuncia del trabajador a las prestaciones que le beneficien;

Capítulo II. "Duración de las relaciones de trabajo":

7.- Trabajo por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, siendo de este último carácter aquellas en que faltan estipulaciones expresas;

8.- Responsabilidad solidaria de los

patrones nuevos con los substituidos;

Capítulo III. "Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo":

9.- Debe sumarse a la antigüedad del trabajador el tiempo de servicio a la Guardia Nacional;

(Obviamente, esta norma es inoperante ante la inexistencia misma de la Guardia Nacional, pero pone de relieve la importancia que el legislador atribuye a la antigüedad del trabajador).

Capítulo IV "Rescisión de las relaciones de trabajo":

10.- El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión;

11.- Ante la rescisión no justificada por el patrón, opción del trabajador a reinstalación o indemnización; y en ambos casos, obligación de pagarle salarios vencidos;

12.- Derecho del trabajador a rescindir la relación por violación de sus derechos por parte del patrón o sus representantes;

Capítulo V. "Terminación de las relaciones de trabajo":

13.- Ante incapacidad física o mental del trabajador, tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o bien, a que se le proporcione otro empleo que pueda desempeñar (supuesto por riesgo no profesional (artículos 20 a 55).

b).- Condiciones de trabajo (Título Tercero):

Capítulo I. "Disposiciones generales":

1.- Las condiciones de trabajo no deberán ser inferiores a las fijadas en la Ley de la Materia, serán iguales para trabajos iguales, y no tendrán diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política;

2.- Derecho del trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un salario remunerador.

Expone Néstor de Buen, que el salario remunerador consiste en que sea proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, cualidad que reporta dos efectos principales:

el primero significa que ningún trabajador puede percibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (ocho horas, siete horas y media y siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna). El segundo efecto consiste en que cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad. (27)

Capítulo II. "Jornada de Trabajo":

3.- Duración máxima de la jornada: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta;

4.- Descanso de media hora, por lo menos, durante la jornada continua;

5.- Pago de horas extraordinarias a razón de un cien por ciento mas del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada;

Capítulo III. "Días de descanso":

6.- Derecho a un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, por cada seis días de

trabajo;

7.- Previsión de días de descanso obligatorio.

Capítulo IV. "Vacaciones":

8.- Derecho a vacaciones, que se incrementan a razón de la antigüedad;

9.- Derecho a prima vacacional (25% sobre el salario correspondiente a vacaciones).

Capítulo V "Salario":

10.- Siendo el salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepción, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Constituye el primer derecho de la persona que labora.

11.- Derecho a salario igual por trabajo
igual;

12.- Derecho a aguinaldo anual;

Capítulo VI. "Salario Mínimo":

13.- Garantía de salario mínimo;

14.- Prohibición de compensación, descuento
o reducción del salario mínimo;

Capítulo VII. "Normas protectoras y privilegios del salario":

1.- Irrenunciabilidad al derecho al salario;

2.- Nulidad de cesión de los salarios;

3.- Incompensabilidad del salario;

4.- Inembargabilidad del salario, salvo por
pensiones alimenticias;

5.- Preferencia de las indemnizaciones
debidas a los trabajadores por salarios devengados en el último

año de labores.

Capítulo VIII. "Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas":

1.- Derecho de los trabajadores a la participación de utilidades patronales (artículos 56 al 131).

Título Cuarto: "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones":

Capítulo I. "Obligaciones de los patrones":

1.- Derechos de los trabajadores correlativos a las obligaciones patronales:

a).- De pago de salario e indemnizaciones;

b).- De recibir oportunamente enseres de trabajo;

c).- De constancias de antigüedad;

d).- Permiso de separación del trabajo para cargos sindicales;

e).- De escuelas "Artículo 123 Constitucio-
nal";

f).- A becas y a capacitación y adiestra-
miento;

g).- A seguridad e higiene en el local de
trabajo;

h).- A protección reglamentaria de las
mujeres embarazadas.

Capítulo III. "Habitaciones para los trabajadores":

1.- Derecho de los trabajadores a habitacio-
nes cómodas e higiénicas

Capítulo IV. "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso":

1.- Preferencia a los trabajadores
mexicanos por razones de nacionalidad y de antigüedad, por cargo
de una familia y por sindicalización;

2.- Derecho a determinación por antigüedad;

3.- Derecho del trabajador a que sólo por causa grave se le puede rescindir su contrato individual cuando tiene más de veinte años de servicio;

4.- DERECHO A PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Capítulo V. "Invenções de los trabajadores":

1.- Derecho del trabajador a la coparticipación con el patrón en la explotación de invenções.

Título Quinto. "Trabajo de las mujeres":

1.- Disfrute de los mismos derechos laborales que los hombres;

2.- Derecho a la protección de la maternidad;

3.- Prohibición de labores insalubres y peligrosas en las fases de gestación y lactancia;

4.- Derecho a trabajos no pesados y reposos durante ambas fases de la maternidad;

5.- Derecho a servicios de guardería infantil, que deberá prestar el Instituto Mexicano del Seguro Social (artículos 164-172);

Título Quinto Bis. "Trabajo de los menores":

1.- Vigilancia y protección especializada en la inspección del Trabajo al trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16;

2.- Prohibición de ser empleados para trabajos inmorales y peligrosos;

3.- Jornada máxima de trabajo, para los mismos, de seis horas diarias, con prohibición de laborar en horas extraordinarias, en días domingos y en días de descanso obligatorio;

4.- Derecho a vacaciones pagadas por un período anual, de 18 días laborables, por lo menos (artículos 173 al 180).

Tales son las prestaciones más importantes a que el trabajador mexicano tiene derecho, según descripción y regulación de la Ley de la Materia. Pero, también se comprenden

en dicha relación, las instituciones de máxima relevancia, tales como la relación y contrato individual de trabajo, base indeclinable a los derechos laborales.

La propia relación citada, demana del catálogo de garantías del trabajador, que consigna el artículo 123 Constitucional, cuya importancia se mide a través de los siguientes conceptos:

"El artículo 123, protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo, radica, precisamente, en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro, o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta impondrán las bases para ser extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto so-

cial".(28)

**IV.-UBICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN
LAS RELACIONES LABORALES**

Como hemos visto, la prima de antigüedad se sitúa, muy certeramente, en el capítulo IV, del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, relativo al rubro de "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso".

Constituye, por tanto, una prestación, término que deviene del latín "paestatio-onis", que significa acción o efecto de prestar, y que tiene los siguientes significados:

1.- Renta o servicio exigido por una autoridad, un contrato, etc.

2.- Cosa o servicio que un contratante da, o promete a otro, en compensación de lo que recibe.

3.- Renta o servicio pagadero al señor, al propietario o a alguna entidad corporativa. (29)

La prestación de trabajo, encaja en la

segunda acepción anotada, pues denota lo que se da al trabajador, por parte del patrón por sus servicios.

Naturalmente, en sentido extensivo, entra el significado de la prestación social, como "cada uno de los servicios que el Estado, las instituciones públicas o empresas privadas, deben dar a sus empleados". (39)

De conformidad con lo anterior, observamos que la prima de antigüedad es una prestación individual, que, como hemos visto, generada a través de los contratos colectivos, se incorporó al derecho general en la Ley Federal del Trabajo de 1970, denotando una naturaleza sui-generis.

CAPITULO TERCERO

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO PARA EL BENEFICIO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- I.- Concepto de la estabilidad en el trabajo**
- II.- Estimación Axiológica**
- III.- La duración de las relaciones de trabajo.**

I.- CONCEPTO DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.- Normalmente, el contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado, siendo ésta la forma de contrato que toman en consideración primigenia las legislaciones que regulan la relación de trabajo. Así, siendo ese el contrato usual en materia de trabajo, su validez esencial se asienta en la institución de la estabilidad en el empleo. Más, ¿Qué es la estabilidad en el empleo?. Ciertamente, no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo. En efecto, y según precisa Euquerio Guerrero, por el contrato de trabajo, no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo: hay un convenio de ejecución continua, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción, pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario. El empleado, lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda.

Puede haber cambios en la adscripción

correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar, o, en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba; pero no para otro con labores más sencillas, o en cualquier forma adecuado a la inhabilitación que resienta. El propio autor, acabado de citar, agrega textualmente: "Mientras conservemos en la mente la idea similar del contrato de trabajo con los otros contratos de Derecho Común, será muy difícil que entendamos el sentido de la estabilidad del empleo. Es preciso, a nuestro modo de ver, que insistamos en que todas las consecuencias contractuales que existen en el Derecho Civil, no las invoquemos cuando estemos en presencia de un contrato de trabajo, pues en la institución, como es bien sabido, el empleo de la palabra "contrato", obedece más bien a razones de inercia o de tradicionalismo". (31)

Se sigue de lo anterior que, por contra, no es el Derecho Civil en el que se ubica la institución de la estabilidad, sino en el Derecho Social, pues la idea sobre seguridad social, y además sobre realidad laboral, ponen de relieve que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral.

Es así como se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado, o bien, se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido, extremos entre los cuales se ha contemplado también el preaviso. (32)

Se señala la época inmediatamente posterior a la Segunda Guerra Mundial, como la que induce la lucha de los trabajadores por su estabilidad en los empleos, no sin desconocerse que, poco antes de ella, en 1935, se habló en los Estados Unidos, de la seguridad social con motivo de una ley que se emitió para resolver el problema de la desocupación de los trabajadores. Ello muestra que la estabilidad es coetánea al curso de los esfuerzos de la seguridad social en favor de las clases laborantes, a tal grado que, como afirma Mario de la Cueva, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es el problema presente del derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social; "si el hombre tiene el deber, pero también el derecho de trabajar; si, la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y si, finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los

empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social".

(33)

En tiempos ya superados, una de las notas típicas del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, consistía en la posibilidad de su resolución "adnatum", es decir, cada una de las partes que lo celebraba, tenía la facultad de ponerle fin, en cualquier momento, sin necesidad de indicar la causa de su determinación. Pero, posteriormente, con el fin de atenuar los inconvenientes que puede ocasionar el uso arbitrario de esta facultad, la costumbre en su primer tiempo, y la legislación después, introdujeron la obligación del preaviso, mediante el cual, la parte que quiere rescindir el contrato, tiene que notificar su propósito con cierto período de antelación. Más, independientemente de tal preaviso, la estabilidad tiene por efecto, anular la facultad de receso, ya anotada, por parte del empleador. Por consiguiente, "la verdadera estabilidad consiste en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiera y pueda hacerlo". (34)

Es importante destacar que la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Así que nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor,

como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada: "vivir sin temor es el destino del hombre". (35)

Naturalmente, la estabilidad se institucionalizó, pues antes de la Carta del 17, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patrones, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían, con toda libertad, lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. Así que la lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, ya que ante todo, los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia, lo cual originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, toda vez que se veían obligados, o más bien constreñidos, a aceptar la imposición patronal; todo ello al amparo de la libertad de trabajo y del principio de la autonomía de la voluntad, directrices que habrían de cambiar con el advenimiento del Derecho del Trabajo.

Así pues, en el artículo 123 Constitucional, los trabajadores no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México -relata Trueba Urbina- se consigna

expresamente en el originario artículo 123, "que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podrían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario le da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea, su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes a los casos de despido injusto, o bien, ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera". (16)

El derecho de que tratamos quedó consignado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, al tenor siguiente:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de provisión de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sean en

su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

En los primeros años de vigencia de la Constitución del 17, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo, se vio afectada por la clara contradicción entre la fracción transcrita y la XXI del propio artículo 123, pues si bien la primera garantiza, en principio, la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas, sustituyéndose la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción, en 1962, se reformó el texto constitucional, estableciéndose que la fracción XXI del 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción

XXII. Así, ante la pretendida injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador, decidir entre su reinstalación o su indemnización. (37)

Tras todos estos antecedentes, legales y doctrinarios, podemos ya concluir con Mario de la Cueva, exponiendo la definición del Instituto Laboral en mención:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que le otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (38)

II.- ESTIMACION AXIOLOGICA.- Hemos de analizar la definición anterior, pero no sin antes puntualizar que la estabilidad es la base axiológica de la antigüedad, por lo que asume el carácter de una institución de la mayor importancia para los efectos del presente trabajo.

En efecto, a decir de Mario de la Cueva, habiendo aparecido como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, (hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo), la estabilidad en el empleo posee una naturaleza doble:

1o.- Por una parte, es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación; y

2o.- Al propio tiempo, es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, el cual es, a su vez, fuente de un manejo de derechos cuya importancia es grande, no sólo en el interior del Derecho del Trabajo, sino también en la seguridad social, mismos derechos que cuando falta la estabilidad, desaparecen o se debilitan. (39)

Bajo el primer enfoque, es decir, considerada la estabilidad como derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, algunos autores consideran que es un derecho de propiedad sobre una cosa inmateral, en tanto que otros tendieron a naturizarlo como un derecho real nuevo, valedero "erga omnes", basándose estas apreciaciones en que si el tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho

alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido.

Pero, tales teorías acerca de la naturaleza de la estabilidad en el trabajo, son de clara procedencia civil y, por ende, no compatibles con los principios del Derecho del Trabajo, que es un tema del Derecho Social, sustentado en principios por lo general antitéticos a los que prevalecen en el Derecho tradicional individualista.

Es por ello, que debe considerarse la estabilidad laboral como una institución peculiar del Derecho del Trabajo, pues es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes. Es un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos, en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado.

Bajo el enfoque del segundo aspecto, o sea, contemplada la estabilidad como fuente y garantía de un cúmulo de derechos del trabajador en la empresa, el concepto se precisa con los siguientes términos: al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo que

constituye su antigüedad generadora, a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer. "Esta concepción de estabilidad -expresa Mario de la Cueva, en atinados conceptos- fluye de la naturaleza de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón, por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios". (40)

Precisando que la estabilidad es la base valorativa y fáctica de la antigüedad, y volviendo a la definición aquella, que ya transcribimos, se observan sus siguientes elementos integrantes:

a).- Un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo. - Este derecho es personal de quién presta sus servicios, por lo que forma parte del catálogo de facultades propias de cada trabajador, que figuran bajo el rubro del Derecho Individual del Trabajo.

b).- Disolución por voluntad del trabajador. - Toda vez que la estabilidad implica la permanencia de la relación y que ésta es en favor del trabajador, es obvio que, por

regla general, en la voluntad de éste, radica la prosecución o la disolución del vínculo laboral.

c).- Incumplimiento grave de las obligaciones.-

En su definición, el maestro Mario de la Cueva, alude o precisa que se trata de incumplimiento grave cuando el patrón puede disolver sin responsabilidad, el contrato de trabajo, concluyendo así la estabilidad. Pero, en realidad, no ha menester que el incumplimiento del trabajador asuma el carácter de grave, para que el empleador pueda rescindir, pues basta alguna de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, en sus numerosas fracciones, como, v.g., las injurias o malos tratamientos del trabajador para con su patrón, para que proceda el derecho de despido que asiste a la parte patronal. Prueba de que en este supuesto el término "grave", no está debidamente empleado, es el contenido del artículo 161, de la propia Ley aludida, ya que en éste sí se pone de relieve la gravedad del incumplimiento del trabajador, como lo acredita su texto, que a la letra expresa:

"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 o que haga imposi-

ble su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad..."

En este otro caso, que ya habíamos aludido con anterioridad, si se justificaría emplear el calificativo de grave, al incumplimiento del que presta sus servicios, pero para ellos es necesario que éste haya laborado más de veinte años en la empresa.

Lo anterior, nos lleva a concluir que de la valiosa definición que comentamos, debe suprimirse la mención de gravedad de la causal, por la que el trabajador, en detrimento justificado de la estabilidad, es despedido; y de las causales previstas por el artículo 4º de la Ley de la Materia; debiendo reiterarse que la gravedad de la causal solo será mencionable cuando el trabajador haya cumplido más de veinte años de servicios, tal como lo dice el artículo 161 de la misma Ley.,

d).- Circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos.- Estas circunstancias son las que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, misma razón por la que ésta es disuelta.

Bajo este rubro, cabe mencionar que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

4.- Los casos del artículo 38: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado". (41)

5.- El concurso a la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente, o los acreedores, resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434 de la Ley).

Pero si bien se afecta en estos supuestos la estabilidad, en ellos, salvo los casos del artículo 38, y como ya lo dijimos con anterioridad, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, según dispone el artículo 436.

Vimos ya que la afectación del patrón al principio de la estabilidad, generalmente mediante el despido injustificado, le acarrea la obligación de indemnizar o de reinstalar al trabajador. Pero, la Ley dispone los siguientes casos de excepción a dicho principio:

1.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad de menos de un año;

2.- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

3.- En los casos de trabajadores de confianza;

4.- En el servicio doméstico; y

5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En tales supuestos, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las siguientes indemnizaciones:

1a.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en la cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

2a.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

3a.- Además de las indemnizaciones precedentes, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios venidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones (artículos 49 y 50 de la Ley de la Materia).

En este punto, comenta Trueba Urbina que "Fuera de los casos en que por disposición de la Ley, el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador, o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa, deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador, de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto". (42)

III.- LA DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- La duración de las relaciones de trabajo, es un tema íntimamente vinculado al de la estabilidad de la misma, ya que, ante todo, esta última institución se basa en el principio de la duración indeterminada de dichas relaciones; de suerte que, partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira, si pudieran establecerse libremente periodos de duración de los vínculos laborales más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Ley General del Trabajo, reprodujo la tesis del legislador de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada, en tanto subsista la materia que le dio origen. Así pues, es la directriz de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, la que opera como principio regulador general en nuestro

Derecho Laboral, pero no deja de tener excepciones, y ellas son las que en seguida se mencionan:

a).- La relación de trabajo para obra determinada.- Expresando genéricamente el artículo 35 que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado" y que "A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado", en el artículo 36 se especifica que el señalamiento de una obra determinada puede estipularse "cuando lo exija su naturaleza". Estas últimas palabras se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si, v.g., la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse por obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce, consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada, que es la construcción o elaboración de ciertas obras u objetos. Enseña Mario de la Cueva, que el ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia, se da en la industria de la construcción: una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario (albañiles, peones, mosaiqueros, carpinteros, etc.), por el tiempo que a cada grupo corresponda; por tanto, se

trata de una relación por obra determinada, que satisface el requisito del artículo 36, porque la naturaleza de la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado. pero, en cambio, no puede quedar incluido en esta excepción el trabajo a domicilio, ya que no podría estructurarse como una serie de relaciones independientes por cada pieza confeccionada, sino que es una relación ordinaria por tiempo indeterminado. (43)

b).- La relación de trabajo por tiempo determinado.- Dispone la Ley que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse:

1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

3.- En los demás casos previstos en esta Ley.

Es de advertirse, respecto al primer supuesto, que no basta que se señale el transcurso de determinado tiempo para que se considere así la relación de trabajo: sino que dicho tiempo debe estar determinado por la naturaleza de las

cosas. Por ello, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado (unos meses, unos años), sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por desempeñar.

Cabe en este punto, observar que en no pocas empresas, se acostumbra hacer contratos de trabajo por un mes, o dos, o tres, respecto a quehaceres tales como estibador, almacenista, etc., sin ponerse a considerar que en casos de controversia, ese tiempo determinado no existe, pues la naturaleza de las cosas prorroga la materia, en razón de lo cual se evidencia en el fondo, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

En cuanto a la sustitución temporal de otro trabajador, es obvio que se trata de contrato por tiempo determinado, ya que la sustitución es por un período precisado.

Respecto a otros casos previstos en la Ley, entran dentro de tal consideración algunos supuestos referidos a los trabajos especiales, como por ejemplo, la autorización de la relación de trabajo en los marinos, para uno o varios viajes, o para los artistas en cuanto a uno o varios conciertos.

c).- La relación de trabajo para la explota-

ción y restauración de minas.- El artículo 38 de la Ley de la Materia, alude a la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas, paralizadas y permite que las relaciones laborales sean por tiempo y obra determinados o por una modalidad propia de estos trabajos, que es la inversión de capital determinado. "En estas relaciones -dice De Buen-, la relación está sometida a una condición resolutoria, que se gaste el capital previsto. Su naturaleza excepcional obedece a claras razones económicas: no es prudente agregar responsabilidad laboral. La dificultad que supondría configurar este tipo de contratos alrededor de una obra determinada (sería difícil señalar si ya se agotó o no una mina o un folón), ha llevado al legislador a buscar esta otra solución, de tal manera que la temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido". (44)

En lo que respecta a la clasificación de los trabajadores en función de la duración de la relación de trabajo, es dable a distinguir entre dos géneros: los de planta o base y los transitorios.

Los primeros, son los que desempeñan una actividad normal de la empresa, siendo permanentes, si la actividad es continua, y de temporada, si la actividad se realiza sólo durante determinadas épocas del año.

Los segundos, trabajadores transitorios, son aquellos que no se encuentran vinculados en su trabajo a la actividad permanente de la empresa, y comprenden a las siguientes formas especiales:

1.- Eventuales, que son los que cumplen actividades ocasionales;

2.- Ocasionales o accidentales, que son los que desempeñan un trabajo que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del marco de la actividad de la empresa (v.g., pintar el local de una empresa);

3.- Intermitentes, que son aquellos trabajadores cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada aquella por la eventualidad propia del trabajo (ejemplo: estibadores, o cargadores, que son contratados solo cuando en una empresa se recibe o se entrega mercancía);

4.- Sustitutos o interinos.- Que son los trabajadores que sirven por algún tiempo supliendo la falta de otros. (45)

De lo expuesto en el presente capítulo, y en

plan de máxima concretización puede contemplarse la siguiente vinculación estrecha de conceptos:

ESTABILIDAD-PERMANENCIA-BASE-PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMATICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- I.- Prima de antigüedad y retroactividad**
- II.- Prima de antigüedad y prescripción**
- III.- Prima de antigüedad y jubilación**
- IV.- Juicio crítico**

CONCLUSIONES

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

I.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y RETROACTIVIDAD.-

En el ámbito de la prima de antigüedad se plantean algunos problemas de suyo interesantes. A la cabeza de los mismos figura el de la retroactividad, que consiste en ubicar la forma constitucional de aplicar dicho principio en el caso de los trabajadores que ya hayan estado prestando sus servicios el 1º de Mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

Cabe pues, antes de abordar en concreto el tema, hacer algunas alusiones doctrinarias al mencionado principio.

Este se enuncia en forma negativa, al ser definido como "el principio de Derecho según el cual, las disposiciones contenidas en las normas jurídicas no deben ser aplicadas a los hechos que se realizaron antes de la entrada en vigor de dichas normas". 46)

La problemática que el propio principio entraña, es complicada, pues, como afirma García Maynez; "Una de las cuestiones más arduas que pueden surgir en el momento de la

aplicación (de la Ley), estriba en saber si una disposición legislativa puede aplicarse a situaciones jurídicas concretas, nacidas bajo el imperio de una ley anterior. Bien conocido es el principio que domina esta materia: a ninguna ley se darán efectos retroactivos en perjuicio de persona alguna". (47)

Los primeros antecedentes del principio en mención datan del Derecho Romano de la época de Justiniano, siendo el "Corpus Iuris Civilis" el que consigna algunas referencias al mismo, siendo la mas importante la que se traduce en el texto siguiente: "sería absurdo que situaciones jurídicas, validamente creadas, pudiesen ser anuladas por normas que se dictasen posteriormente".

Sin embargo, también desde entonces se ha reconocido que tal principio tiene determinadas excepciones. Por ejemplo, en el mismo Derecho Romano sostenían que "las nuevas leyes pueden contener prescripciones acerca de los negocios pendientes en el momento de su promulgación".

También en el Derecho Español antiguo se prohibía en general la retroactividad de las leyes.

Así, el Fuero Juzgo, indicaba que las leyes solamente debían comprender los pleitos o negocios futuros, y no

los que ya hubiesen acaecido; el Fuero Real establecía qué delincuente debía recibir la pena existente en el tiempo de su culpa, y de ninguna manera aquella que se hubiere dictado posteriormente; Las Siete Partidas, disponían que los contratos y delitos debía juzgarse con arreglo a las leyes vigentes al tiempo de su celebración o comisión.

Cornejo Certucha, de quién tomamos estos datos, expone que "Para la filosofía liberal que se desarrolla a finales del siglo XVIII, el principio de irretroactividad de la ley, es uno de los fundamentos básicos de todo sistema normativo, pues resulta indispensable para garantizar la seguridad jurídica de los individuos. Esta concepción era la de Benjamín Constant, -pensador de los tiempos de la Revolución Francesa- cuando señalaba: "La retroactividad de las leyes es el mayor atentado que la ley puede cometer; es el desgarramiento del pacto social, la anulación de las condiciones en virtud de las cuales la sociedad tiene derecho a exigir obediencia al individuo; por ella le roba las garantías que le aseguraba en cambio de esa obediencia, que es un sacrificio. La retroactividad arrebató a la ley su carácter; la ley que tiene efectos retroactivos no es una ley". (48)

Son numerosas las teorías que se han formulado acerca de la irretroactividad de las leyes, pero

destacan sobre todo las siguientes:

a).- Teoría de los derechos adquiridos.-

Según Merlin, el expositor más brillante de esta doctrina, una ley es retroactiva, cuando destruye o restringe un derecho adquirido bajo el imperio de una ley anterior. No lo es, en cambio, si aniquila una facultad legal o una simple expectativa. Así pues, tal tesis gira alrededor de tres conceptos fundamentales, a saber: el de derecho adquirido, el de facultad y el de expectativa.

Derechos adquiridos, son aquellos que han entrado en nuestro dominio y, por ende, forman parte de él y no pueden sernos arrebatados por aquel de quien los tenemos. Ejemplo: los derechos derivados de la celebración de un contrato.

En cuanto al concepto de facultad, la teoría citada expresa que, algunas veces, la ley no crea derechos en nuestro favor, sino que nos concede determinadas facultades legales, que solo se transforman en derechos adquiridos al ser ejercitadas.

Respecto al concepto de expectativa, expresa Merlin: "Lo que decimos de la simple facultad no actualizada,

¿es aplicable a la expectativa, es decir, a la esperanza que se tiene, atendiendo a un hecho pasado o a un estado actual de cosa, de gozar de un derecho cuando éste nazca? En otros términos, ¿constituye tal esperanza un derecho adquirido? Esto depende, sea de la naturaleza del hecho, sea del estado de cosas de que aquélla deriva. La esperanza puede derivar de la voluntad más o menos contingente del hombre, o de una ley que en todo tiempo puede ser derogada por su autor. O bien, deriva de un testamento cuyo autor ha fallecido o, por último de un contrato". (49)

En el primer caso, no puede hablarse de derecho adquirido porque la expectativa se funda solamente en un acto revocable. Por tal motivo, mientras la persona que ha hecho su testamento de acuerdo con una ley, permanece en vida, una ley posterior puede neutralizar sus disposiciones testamentarias y, de este modo, echar por tierra las esperanzas que pudieran tener los herederos instituidos o los legatarios.

El autor francés examina luego el caso de la expectativa que resulta de un testamento, cuando el autor del mismo ya ha muerto. Si la institución o el legado son puros y simples, es indudable que no debe hablarse de expectativa, sino de un derecho adquirido. Pero, ¿qué debe decirse de la expectativa que tiene un heredero cuando el testador lo ha instituido condicionalmente? ¿Es posible que una segunda ley aniquile o

restrinja las disposiciones contenidas en el testamento, mientras la condición se halla en suspenso?. Merlin contesta negativamente, sosteniendo que al morir el testador, el instituido adquiere el derecho de heredar, siempre y cuando la condición se cumpla. Igual solución ofrece en relación con los derechos contractuales cuyo nacimiento depende de que una condición llegue a realizarse. Funda su tesis en que el vínculo engendrado por el negocio jurídico sólo puede resolverse por la no realización de la condición y no de otra manera. (50)

b).- Tesis de Planiol.- Sostiene este autor que las leyes son retroactivas cuando vuelven sobre el pasado, sea para apreciar las condiciones de legalidad de un acto, sea para modificar o suprimir los efectos ya realizados de un derecho. Fuera de estos casos, no hay retroactividad y la ley puede modificar los efectos futuros de hechos o de actos incluso anteriores, sin ser retroactiva. (51)

c).- Tesis de Bonnegase.- Se basa esta teoría en la distinción entre situaciones jurídicas **abstractas** y **concretas**. Una ley es retroactiva cuando modifica o extingue una situación jurídica concreta; no lo es, en cambio, cuando simplemente limita o extingue una situación abstracta, creada por la ley precedente.

Se impone definir, con dicho autor francés, cada una de esas situaciones jurídicas: la abstracta es la manera de ser eventual o teórica de cada uno, en relación con una ley determinada. Ejemplo: ley que establece qué personas son capaces de heredar. Otro ejemplo: una ley rebaja a los 18 años de edad la mayoría. Todos los menores de 18 años se encuentran, relativamente a la nueva ley, en una situación jurídica abstracta. Pero, al cumplir esa edad, la situación jurídica abstracta, se transforma en concreta.

A diferencia de la abstracta, la situación jurídica concreta, es la manera de ser, derivada para cierta persona, de un acto o de un hecho jurídicos, que pone en juego, en su provecho a su cargo, las reglas de una institución jurídica e ipso facto, le confiere ventajas y obligaciones inherentes al funcionamiento de esa institución. (52)

d.- solución aportada por García Maynez.-

En pocos términos, el punto de vista del maestro mexicano, se basa en los conceptos de las dos partes de todo supuesto legal: el supuesto y la disposición. El supuesto es la hipótesis de cuya realización depende el nacimiento de las consecuencias normativas. La disposición expresa tales consecuencias. Así una ley es retroactiva cuando modifica o restringe las consecuencias jurídicas de hechos realizados durante la vigencia de la ley

anterior. (53)

e).- Opinión de Ramírez Fonseca.- Parte este autor de la diferenciación entre los conceptos de "facta preterita", "facta pendencia" y "facta futura". El primer concepto, designa a un fenómeno en cuya virtud, un acto o hecho jurídico nace, surte todos sus efectos jurídicos y se extingue al amparo de una ley anterior. En este caso, si de acuerdo con la nueva ley se pretendiera modificar el acto o hecho jurídico ya consumado, o sus efectos, sería evidente la aplicación retroactiva. Ejemplo: un contrato de compraventa de inmueble otorgado en documento privado. El contrato se otorga en documento privado debido a que por el monto de la operación, así lo autoriza expresamente la ley. Si de acuerdo con una ley posterior, el contrato debe otorgarse en escritura pública, sigue siendo válido el contrato que satisfizo los requisitos legales en el momento de su celebración. Pretender que se elevara a escritura pública según la exigencia de la nueva ley, sería dar a ésta un efecto retroactivo.

El concepto de "facta pendencia", se refiere a cuando un acto o hecho jurídico, que nace bajo la vigencia de una ley, continúa surtiendo efectos bajo el imperio de una ley posterior. En tal caso, los nuevos efectos deben aplicarse a partir del momento en que entre en vigor la nueva ley, respetando

los efectos causados por la situación jurídica prevista en la ley anterior.

En cuanto a "Facta futura", es entendida como el fenómeno de realización de un acto o hecho jurídico que nace bajo la potestad de la nueva ley y que surte sus efectos y se consume bajo el impero de la misma ley. En este supuesto, es evidente la aplicación retroactiva, si se pretende que surta efectos, en el pasado, este nuevo acto o hecho jurídico. Ejemplo: si una nueva legislación penal recoge una conducta para tipificarla como delito, se aplicaría retroactivamente la ley si se pretendiera ejercitar la acción penal en contra de quienes habían asumido esa conducta cuando no había ley que la tipificara como delito. (54)

Hecha la anterior distinción, Ramírez Fonseca emite su criterio expresando que, si ha de seguirse un orden lógico, la retroactividad, como conflicto de leyes en el tiempo, no debe ser estudiada en función de la cantidad de los hechos o actos jurídicos que eventualmente puedan quedar involucrados, o sea, una ley se aplica en forma retroactiva cuando opera sobre el pasado, independientemente de que se trate de derechos adquiridos o de expectativa de derechos, de derechos concretos o de derechos abstractos. Lo que acontece es que, en todo caso, los autores de esta materia, lo que pretenden decir, es que la

retroactividad es lícita tratándose de expectativas, y no lo es, en el caso de derechos ya adquiridos: o es lícita en el caso de derechos abstractos y no lo es en el de derechos concretos. Pero como se ve, lícitamente o no, si la ley vuelve al pasado se está aplicando retroactivamente. Ahora bien, considerando que la ley es el acto jurídico que crea, modifica o extingue situaciones abstractas e impersonales, cuando las crea, no existe antecedente legislativo alguno; existe cuando las modifica; y existe también cuando las extingue: Cuando una ley crea situaciones jurídicas, éstas nacen con la ley que las crea, por lo que la situación jurídica nueva, si no ha de ser de aplicación retroactiva, tiene que regir a partir del momento de entrada en vigencia, incluyendo sus efectos. Se está aquí ante la *facta futura*. En cambio, en el caso de que la ley sí tenga antecedente y venga solamente a modificar situaciones jurídicas previstas en la ley anterior, si no quiere ser de aplicación retroactiva, debe respetar, como intocables, los efectos causados por la situación jurídica prevista en la ley anterior. Así, los nuevos efectos deben aplicarse a partir del momento en que entre en vigor la nueva ley. Y es aquí, y solamente aquí, donde puede tener aplicación la *facta pendentia*.

En el caso de que haya antecedente legislativo, la nueva ley estigma las situaciones jurídicas previstas en una ley anterior, si los actos o hechos jurídicos al tenor de la

ley vigente entonces, continúan surtiendo sus efectos bajo la potestad de la nueva ley, más que hablar de retroactividad, tendríamos que pensar en una supervivencia de la ley anterior.

(55)

Tras el estudio doctrinario precedente, hemos de aplicar las ideas utilizables a la institución de la prima de antigüedad.

Respecto a ella, estamos en un supuesto de *facta futura*, pues no estaba prevista en la ley de 1931, naciendo como institución nueva en la ley de 1970. Trátandose pues, de una norma que, sin antecedente legislativo, crea una situación abstracta e impersonal. Por tanto, no debe pagarse por años anteriores a la vigencia de la nueva ley, pues ello implicaría una aplicación retroactiva. De esta suerte, el pago debe hacerse a partir del 10. de Mayo de 1970; lo contrario equivaldría a crear un derecho para el pasado o mejor, dar efecto, en el pasado, a un derecho nuevo. De ahí que fuera bien criticada la postura patronal, en el sentido de que la norma aludida debería tener aplicación hasta 1939, ya que hasta entonces pasarían los quince años a que la misma se refiere. Ello implicaría que hasta dicho año, confundándose así los presupuestos del derecho con el hecho mismo. Una cosa es la antigüedad de quince años requerida únicamente para el retiro voluntario y otra, muy

diferente, la fecha a partir de la cual debe pagarse. "Con esto, queremos afirmar -dice Ramírez Fonseca-, que cuando el intérprete de la ley de 1970 recoge la antigüedad del trabajador anterior a esa fecha, no está haciendo aplicación retroactiva, pues la antigüedad no se fragmenta; es apenas la condición para el nacimiento del derecho". (56)

Hay un criterio jurisprudencial que es de suyo claro en orden a este problema, y por ello lo transcribimos:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SEPARACION VOLUNTARIA TRANSCURRIDOS TRES AÑOS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY. NORMA APLICABLE.-
Para los trabajadores que se separen voluntariamente, la Ley Federal del Trabajo fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario, si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer años respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil novecientos setenta, de tal manera que transcurridos estos tres años, debe regir, en su integridad por lo dispuestos en el artículo 162 de la propia Ley Laboral. Por tanto, si la separación voluntaria de un trabajador

acontece en fecha posterior a los tres años de vigencia de la Ley, debe concluirse que no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funda en el artículo 162, fracción III, del Código Laboral vigente". (Informe 1980, . Cuarta Sala, Nuz. 93, Pag. 69).

Debe pues, concluirse que la prima de antigüedad, es una institución que ha de considerarse en función de facta futura, de modo que en todas la hipótesis de pago que contempla la ley, éste debe hacerse a partir de 1970.

II.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRESCRIPCIÓN.-

El que tiene un derecho, puede, a su voluntad, ejercerlo o defenderlo, pero su negligencia en promover su ejercicio o defensa ante los tribunales de justicia, o fuera de ellos, puede causar la extinción del derecho, así como la acción judicial que le dá la ley para defenderlo; "de modo que el adagio, propio del Derecho Procesal, que donde no hay derecho tampoco hay acción, es de una verdad incontrovertible". (57)

Así pues, cuando la acción está prescrita, deja de valer el derecho que ella ampara, de suerte que, afectando la prescripción al medio procesal de que usamos para

hacer valer el derecho de que somos titulares, si esto no sobrevive, deja de tener importancia la diferencia. Por eso es de concluirse que el efecto extintivo se dá al mismo tiempo a la acción y al derecho; y esto, no porque el derecho substancial y la acción se confundan (qué son conceptos y momentos diversos), sino porque, siendo la tutela judicial una nota inmanente y esencial del derecho, perdida aquella, se pierde también éste.

(58)

Tras esta idea general de la prescripción de la acción, hemos tocado singularmente esta institución procesal, para vincularla con la prima de antigüedad; por lo que desde luego, puntualizaremos los supuestos legales relativos a la prescripción en materia laboral.

Desde luego, el artículo 516 de la Ley de la Materia, consigna la regla general consistente en que, "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible..."

Así, la acción para reclazar 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.

Siendo esa la norma general sobre prescripción de la materia, se observa que una interesante jurisprudencia de nuestro máximo tribunal consigna otra supuesta, como punto de partida para la operancia de la prescripción de la prima de antigüedad. En seguida, se transcribe la parte medular:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCION.-* 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, comienza a correr desde la fecha últimamente citada" (Informe 1980,

Se explica aquí, la extensión del término para demandar el pago de la prima de antigüedad, en razón de que el litigio ha suspendido el curso del término normal a que alude el citado artículo 516 de la Ley de la Materia.

III.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y JUBILACION.- Con toda certeza la jubilación ha sido definida como "retiro otorgado a un trabajador o a un empleado del servicio público, por haber cumplido un determinado número de años de servicios, con pago mensual de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcional del salario o sueldo percibido". (59)

También se da el nombre de jubilación al importe de toda pensión otorgada por incapacidad proveniente de un riesgo profesional o por presentarse ciertas circunstancias que permiten el disfrute de una retribución económica, generalmente establecida en un contrato de trabajo o en disposiciones legales específicas. (63)

En la práctica, solían ser confundidas la jubilación y la prima de antigüedad; siendo por ello que nuestro máximo tribunal hubo de puntualizar las pertinentes diferencias entre ambas instituciones. A continuación, se transcribe la

citada tesis jurisprudencial:

***PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PENSION POR JUBILACION SON DE DISTINTA NATURALEZA JURIDICA.-**

El artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prima de antigüedad, recogió la práctica seguida en diversos contratos colectivos, en reconocimiento a la permanencia en el trabajo, y su fundamento es distinto al de las prestaciones de la seguridad social, pues estas tienen su origen en los riesgos a que el hombre está expuesto, de carácter natural, como la vejez, la muerte y la invalidez, o los relacionados con el trabajo. La prima de antigüedad, en cambio, es una prestación derivada del solo hecho del trabajo y de acuerdo al tiempo de permanencia en el mismo, sin intervenir o considerar la posibilidad de riesgos. Las prestaciones cuestionadas, son asimismo diferenciables, cuando la jubilación era de las estipulaciones contractuales y la prima de antigüedad de la ley; la primera no es predeterminable en su cuantía total, y la segunda sí;

aquella se otorga cumplidos los años de labores pactados en el contrato y para ésta el factor tiempo sólo se considera para los casos de separación voluntaria, estableciéndose la antigüedad mínima de quince años; la jubilación presupone una separación voluntaria, mientras que la prima de antigüedad se cubre aún en caso de despido; la primera representa una mayor seguridad económica en el futuro del trabajador que por razones naturales ha visto disminuidas sus capacidades, y la segunda, una recompensa a la continuidad en el trabajo desempeñado en el pasado". (Informe 1980, Cuarta Sala, Num. 96 Pag. 72).

Se aprecian, pues, las siguientes diferencias entre jubilación y prima de antigüedad:

1a.- La jubilación es una prestación de seguridad social, basada en los riesgos a que el hombre está expuesto.

En cambio la prima de antigüedad se funda sólo en el hecho del trabajo que se prolonga determinado tiempo.

2a.- La jubilación se funda en las estipulaciones contractuales, en tanto que la prima de antigüedad en la Ley.

3a.- La primera no es predeterminable en su cuantía total, y la segunda sí.

4a.- La jubilación se otorga cumplidos los años de servicio pactados en el contrato. La prima de antigüedad, en cambio, contempla el factor tiempo sólo en caso de separación voluntaria.

5a.- La jubilación supone una separación voluntaria, mientras que la prima de antigüedad se cubre aún en caso de despido.

6a.- La jubilación representa una mayor seguridad económica en el futuro del trabajador que por razones naturales ha visto disminuidas sus capacidades. La prima de antigüedad constituye una recompensa a la continuidad en el trabajo desempeñado en el pasado.

Este criterio jurisprudencial, dio al traste con la postura patronal que pretendía darle a la jubilación el contenido de la prima de antigüedad, es decir, la peregrina tesis

de que al ser cubierta por un trabajador su jubilación quedaba ya satisfecha también la prima de antigüedad.

Así, la clase empresarial hubo de reconocer que se trata de dos instituciones distintas en los varios aspectos de que se ha hecho mérito.

IV.- JUICIO CRITICO.- Como todas las instituciones jurídicas relativamente nuevas, la prima de antigüedad ha sido objeto de críticas.

Desde luego, se ha señalado, que en este punto fue un gran error del legislador el excluir a los trabajadores temporales y eventuales del beneficio que la propia institución entraña para, únicamente, los trabajadores de planta.

También se ha señalado que contemplados, para la procedencia de la prestación los supuestos consistentes en separación voluntaria del trabajador, separación por causa justificada alegada y probada por este, despido, independientemente de su justificación o injustificación, y muerte del propio trabajador, queden fuera del beneficio los trabajadores inmersos en otros modos de terminación del Vínculo Laboral, como son el mutuo consentimiento, la terminación de la obra, el vencimiento del término de la inversión del capital, la incapacidad física

o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Y algunos modos más, todos los cuales están precisados en los artículos 53, 434 de la Ley de la Materia. En relación con el primero de estos preceptos, el 54 previene que si la incapacidad del trabajador es causada por un riesgo no profesional, éste tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios, de conformidad con lo que dispone el artículo 162. A contrario sensu interpretada, esta disposición excluye el beneficio de la prima de antigüedad para las hipótesis de riesgos profesionales, lo cual contradice lo dispuesto por la fracción VI del propio 162, ya que ordena ésta cubrir dicha prima a los trabajadores o sus beneficiarios "independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Pero siéntame a mi humilde entender, hay una seria consecuencia de fondo y forma en la institución que nos ocupa: si la prima de antigüedad se otorga porque ha habido una permanencia un tanto prolongada del trabajador en su empleo, y que por eso se llama "de antigüedad", no hay lógica por la cual se explique que se paga hasta por unos meses de trabajo. No debe olvidarse que la Exposición de Motivos de la Ley de 70 expresaba,

"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 (las mayúsculas son nuestras), debe ser fuente de un ingreso anual, al que se dá el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios".

Consecuentemente, resulta claro que la institución de la prima de antigüedad surgió en nuestro derecho como un vínculo indisoluble al proceso de permanencia de los trabajadores en su fuente de trabajo: de ahí precisamente, el atributo de "antigüedad" de la prima, y la consecuente exigencia del transcurso de un período prolongado de tiempo para su procedencia. Esa permanencia del trabajador en su fuente de trabajo, se proyecta en dos aspectos, a saber: por una parte, en relación al propio trabajador, representa el mérito de la asiduidad y del cumplimiento persistente de sus obligaciones laborales; por la otra, respecto del patrón, implica su interés -que se traduce en beneficio económico- por que los trabajadores sean constantes -con constancia de años- en sus empleos, pues ello significa su continuada preparación y competencia y, a consecuencia de éstas, su mejor desempeño, por tanto, con su permanencia, el trabajador alcanza su derecho a la prima de

antigüedad; y el empresario justifica su pago por propio interés. Así pues, ¿cómo se justifica una inexistente permanencia en el trabajo, en los casos de rescisión y despido, si ésta puede ser hasta de un año y aún menos, cuando se trata de prima de antigüedad proporcional al lapso menor de un año?

Así, la prima de antigüedad ha devenido en una prestación en que, paradójicamente, la antigüedad poco tiene que ver (sólo en los casos de separación voluntaria del trabajador).

Ante esta contradicción gramatical, formal y de fondo, debe pensarse que en los casos diversos a la separación voluntaria, que sí requiere por lo menos el transcurso de quince años, la prestación que se otorga a los trabajadores, ahora bajo ese nombre, y que no indica permanencia en el de empleo (por ejemplo, el caso de despido al año de trabajo), no debe ser considerada como prestación vinculada a la antigüedad, pues nada de ella tiene. En lugar de tan inadecuada denominación (en esos casos de poco tiempo del trabajador), propongo que se le llame "PRIMA DE SERVICIOS", a evitarse el absurdo de que pretenda cubrirse una prima de antigüedad a quien solo ha laborado una semana o escasos días, tal como sucede en los casos de que la rescisión solicitada por el trabajador, o el despido de que es objeto, se llevan a cabo dos o tres días después de

asumir el empleo. Como bien se aprecia, en esos supuestos y otros aún de mayor tiempo, pero poco en relación con la noción de permanencia en el trabajo, la antigüedad no existe de modo alguno; y es por ello que proponemos que en los lapsos laborados menores de quince años, la prima adopte el nombre de "*prima de servicios*", pues, por otro lado, sería injusto privar a los trabajadores de un beneficio económico que, aún con todos los defectos que tenga, ha procedido de la prima de antigüedad.

La prima de servicios, sin implicar una idea inexistente de antigüedad, justificaría la percepción, por el simple hecho de que el trabajador laborara cierto tiempo, por mínimo que fuera. En cambio, la prima de antigüedad, para que hubiera congruencia con su nombre, debería quedar exclusivamente como prestación de los trabajadores que han cumplido quince o más años en la empresa, cumpliendo así, debidamente, el requisito de permanencia.

De conformidad con lo anterior, la prima de servicios propuesta, significaría una mejoría económica para el trabajador, pero no en mérito de una antigüedad inexistente, sino en razón del impulso siempre creciente de la justicia social que tiende a mejorar y a amplificar gradualmente las prestaciones de los trabajadores, para hacerles más accesible, en mérito de sus esfuerzos físicos o intelectuales, una forma de vida de mayor

decoro.

Por todo lo expuesto, estimo que la Ley Federal del Trabajo debe ser reformada para reglamentar adecuadamente la *prima de servicios* que se propone, y cuyo plazo de gestación máximo sería hasta quince años. Ello, para que una *prima de antigüedad auténtica*, quede contemplada exclusivamente a partir de los quince años de permanencia en el trabajo.

PRIMERA

La prima de antigüedad se gesta primeramente, antes de su adopción legal, en los contratos colectivos de trabajo, al influjo del postulado de Justicia Social, causa esencial de la Revolución Constitucionalista.

SEGUNDA

A diferencia de la jubilación, que es una prestación de seguridad social basada en los riesgos a que el hombre está expuesto, la prima de antigüedad se funda sólo en el hecho del trabajo que se prolonga determinado tiempo.

TERCERA

Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que sea suprimido el artículo 486, pues no existe ninguna razón jurídico-social, para que se impongan limitaciones al monto de la prima de antigüedad en relación al salario devengado por el trabajador.

CUARTA

Debe reformarse la propia Ley, para que sea suprimido el requisito "de planta" del trabajador, como condición para el otorgamiento de la prima de antigüedad, pues ninguna razón jurídico-social justifica la exclusión de la misma para los trabajadores de confianza, transitorios o temporales y eventuales, que se sitúen en los supuestos del artículo 162 de la Ley Laboral.

QUINTA

Debe reformarse la misma Ley a efecto de que la prima de antigüedad se reserve al trabajador que ha cumplido quince años o más de servicios, pues esta temporalidad entraña, claramente, el requisito de permanencia en el empleo, de los trabajadores, que es el proceso genérico causal (ahora solamente teórico), de la propia prima de antigüedad.

SEXTA

En congruencia con esta última reforma, debe llevarse a cabo otra, para incorporar en el articulado de la Ley Federal del Trabajo la "PRIMA DE SERVICIOS", atribuible a los trabajadores que laboren cualquier lapso no mayor de quince años y la cual tendría su justificación en el solo hecho del trabajo, diferenciándose así de la prima de antigüedad, que requeriría dicho hecho más la prolongada permanencia en el trabajo, a partir de los quince años de servicios.

N O T A S

CAPITULO I

- (1).- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972, Editorial Porrúa, S.A., pp 92-94
- (2).- Dato tomado de la Ley Federal del Trabajo, edición de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1970, p. 40
- (3).- Iden p. 41
- (4).- De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, México, 1985, Editorial Porrúa, S.A., p. 332
- (5).- Tesis Jurisprudencial Amparo Directo 2134/73, Compañía Azucarera del Rio Cuayalejo, S.A., 21 Febrero 1974.
- (6).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 501
- (7).- Informe de la Corte, 1984, Cuarta Sala, p. 19
- (8).- Ob. Cit. p. 331
- (9).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 434

- (10).- Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, México 1986, Editorial Pac, S.A. de C.V., p. 28
- (11).- Cantorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, México 1973, Fuentes Impresores, S.A., pp. 183-184
- (12).- Ob. Cit., p. 397
- (13).- Ob. Cit., p. 398
- (14).- Santos Azuela Héctor, "Estabilidad en el Empleo", en Diccionario Jurídico Mexicano, México 1983, UNAM, Tomo IV, p. 98
- (15).- Ley Federal del Trabajo Reformada
- (16).- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, de 1917 a 1965, No. 164, p. 153
- (17).- Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, México, 1972, Coparmex, p. 334
- (18).- Ob. Cit., p. 340.

CAPITULO II

- (19).- Cfr., De Buen, Ob. Cit., Tomo Segundo, pp. 18-19
- (20).- Cabanellas Guillermo, "Derecho Laboral", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo VII, 1964, p. 276
- (21).- De Buen, Ob. Cit., p. 25
- (22).-
- (23).- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1984, Editorial Porrúa, S.A., p. 27
- (24).- Bayón, Chacón y Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo, Madrid 1975, Tomo II, p. 679
- (25).- Idem p. 680
- (26).- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 94
- (27).- Ob. cit., p. 182

- (28).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, México, 1970, Editorial Porrúa, p. 108
- (29).- Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's Digest, México 1972, Tomo 6, p. 3049
- (30).- Iden.

CAPITULO III

- (31).- Ob. Cit. p. 112
- (32).- Idem
- (33).- Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., p. 755
- (34).- Devali Mario L., "Estabilidad", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, p. 790
- (35).- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 216
- (36).- Ob. Cit., pp. 297-298
- (37).- Santos Azuela Mario, "Estabilidad en el Empleo", en Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, p. 98
- (38).- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 216
- (39).- Idem., pp. 217-218
- (40).- Idem., p. 217
- (41).- Idem., p. 218

(42).- Ob. Cit., p. 300

(43).- Ob. Cit. p. 221

(44).- Ob. Cit. p. 59

(45).- Cfr., De Buen, ob. cit., pp. 61-62

CAPITULO IV

- (46).- Cornejo Certucha, Francisco M. "Irretroactividad de la Ley", en Diccionario Jurídico Mexicano, tomo V, p. 203
- (47).- García Maynéz Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, México, 1978, Editorial Porrúa, S.A., p. 130
- (48).- Ob. cit., p. 204
- (49).- Merlin, cit., por García Maynéz, ob. cit., pp. 390
- (50).- Idem., misma p.
- (51).- Planiol, cit. por García Maynéz, ob. cit. pp. 394
- (52).- Bonnecase, Julien cit., por García Maynéz, ob. cit., pp.396-397
- (53).- Ob. cit. p. 398
- (54).- Ramírez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad, México, 1986, Editorial Pac, S.A. de C.V., pp. 57-58
- (55).- Idem., pp. 60-61

- (56).- Idem., p. 62
- (57).- Brice Angel Francisco, "Prescripción de la Acción", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXII, p. 904
- (58).- Ruggeiro Roberto, Instituciones de Derecho Civil, Trad. de Ramón Serrano Suner y José Santa Cruz Teijeiro, cit., por Angel Francisco Brice, idem., p. 905
- (59).- Barajas Montes de Oca Santiago, "Jubilación", en Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo V., p. 215

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

CABANELLAS, Guillermo: Derecho Laboral, Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Tomo VII, 1964. Ed. Bibliográfica Argentina.

CMERLINCK, G.H. y LYON, CAEN G.: Derecho del Trabajo, Ed. Aguilar, Madrid, 1974.

CASTORENA, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero, Ed. Talleres de la Imprenta Didot, México, 1973.

DAVALOS, José: Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, S.A., México 1985.

DE BUEN, Nestor: Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1985.

DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1972

- Derecho Mexicano del Trabajo, Dos Tomos, Ed. Porrúa, S.A., México, 1970.

FLORES CAVAZOS, Baltazar: 35 Lecciones de Derecho Labora, Ed. Trillas, México, 1982.

GARCIA MAYNES, Eduardo: Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978.

GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1976.

HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Editores Unidos Mexicanos, S.A., México, 1974.

RAMIREZ FONSECA, Francisco: La Prima de Antigüedad, Ed. Pac, S.A., México, 1986.

RUPRECHT, Alfredo J: Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. U.N.A.M., México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Dos Tomos, Ed. Porrúa, S.A., México, 1973.

- Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Ed. Porrúa, S.A., México, 1970

WITKER, Jorge: Como Elaborar una Tesis de Grado en Derecho, Ed. Pac, S.A. México, 1985.