



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

157
ZEJ

**"EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD
EN FUNCION DE UN SALARIO REAL PARA
LOS TRABAJADORES DE MAS DE QUINCE
AÑOS DE ANTIGUEDAD"**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:

ILIANA MAGDILIA GARDUÑO GARAY

Asesor: Lic. Pablo Alváres Fernández

FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Edo. de Méx.

1995



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

CAPITULO I

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO ESTATUTO PROTECCIONISTA Y REIVINDICADOR DEL TRABAJADOR

A.- ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 A 1976.	1
B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO PROTECCIONISTA Y - REIVINDICADORA DEL TRABAJADOR.	5
C.- TEORIA INTEGRAL.	8
1.- CONFLICTOS DEL TRABAJO EN RELACION A LA PRO-- DUCCION	17
2.- TEORIA PROCESAL COMO AGENTE DE LA NUEVA LEGIS-- LEGISLACION PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980.	21
a).- DERECHO SOCIAL DEL OBRERO.	28
b).- JUSTICIA SOCIAL.	33
D.- TEXTOS Y PROYECTOS PRESENTADOS POR LA COMISION RE-- DUCTORA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RES-- PECTO A LA APLICACION DE LAS NORMAS DE ANTIGÜEDAD.	38
1.- LA REFORMA QUE HA SUFRIDO LA PRIMA DE ANTIGÜE-- EN EL AÑO DE 1969.	41
2.- INSTITUCION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A PARTIR DE 1970.	44
E.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO UN DERECHO SO-- CIAL.	48

1.- LA PUREZA JURIDICA ENCUADRADA A UN DERECHO --- CREADO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	51
2.- FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DISTINTA DE OTRAS PRESTACIONES.	52

C A P I T U L O I I

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, UNA PRESTACION DERIVADA DEL TRANCURSO DEL TIEMPO

A.- LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACION - LABORAL.	64
B.- DETERMINACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE CADA -- TRABAJADOR.	67
C.- DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABA-- JADORES EN LA RELACION LABORAL.	69
1.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.	70
2.- PREFERENCIA DEL PERSONAL CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN CUESTIONES DE ASCENSO Y POR REAJUSTE DE --- PERSONAL.	75
3.- FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS -- CASOS DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD Y POR EN-- FERMEDAD DE PERSONAL.	76
4.- EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DETERMINADA POR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	77
5.- PAGO DE LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.	82

A. TRES CASOS EN QUE SE PAGA LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIOS.	85
B. DIFERENCIA ENTRE LA INDEMNIZACION DE 20 DIAS POR AÑO Y LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	90

C A P I T U L O I I I

DE LA TRAMITACION PARA LA RECLAMACION DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

A.- LOS TOPES QUE MARCA EL ARTICULO 485 Y 486 DE LA -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	96
1.- REFORMA AL ARTICULO 485 Y 486 EN RELACION A LA APLICACION DEL ARTICULO 162.	98
B.- PRESCRIPCION DE ACCIONES DEL TRABAJADOR A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	101
C.- CASOS EN LOS QUE SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD -- SEGUN EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	109
D.- REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RALCION AL TOPE DEL ARTICULO 486, RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE MAS DE QUINCE AÑOS DE ANTIGÜEDAD.	121
1.- ESTUDIO DE LA SITUACION ECONOMICA DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DEL RETIRO.	124
2.- APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONFORME AL ESTUDIO FINANCIERO DEL PAIS, A UN TRABAJADOR DE MAS DE 15 AÑOS DE SERVICIOS.	126

3.- DECADENCIA Y POBREZA DEL TRABAJADOR DE MAS DE 15 AÑOS DE SERVICIOS, EN RELACION A LA ANTI---GÜEDAD CREADA.	128
4.- ANALISIS COMPARATIVO DE UN TRABAJADOR DE 20 -- AÑOS DE SERVICIOS CON UNO DE 3.	129
5.- COMENTARIOS, CRITERIOS Y JURISPRUDENCIAS OBSO- LETAS QUE NO CONDUCEN A LA REALIDAD DEL TRABA- JADOR DE MAS DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PRESTADOS A UN PATRON.	131
6.- EL DESAJUSTE DE UN TRABAJADOR DE MAS DE 15 --- AÑOS, AL MOMENTO DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTI- GÜEDAD Y LAS OPCIONES QUE ESTE TIENE.	139
E.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACION AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.	141

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

El presente trabajo de tesis versa sobre la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, que es una prestación que se introduce en la Ley Federal del Trabajo a partir del primero de mayo de 1970 y que viene a beneficiar económicamente a los trabajadores de planta en el momento en que se disuelve la relación laboral contraída con el patrón, o a los beneficiarios, en caso de que fallezca el trabajador. La prima de antigüedad, por su naturaleza tan específica, se distingue de cualquier otra prestación.

El tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios a la empresa o establecimiento es requisito indispensable en la relación laboral, que se toma en cuenta para calcular el pago que se haga por concepto de prima de antigüedad.

Por lo que considero que todos los trabajadores deben tener conocimiento de la existencia de este derecho, de su fundamentación y de su trámite legal, a fin de que lo hagan valer cuando se presenten las características que la propia Ley Laboral establece.

II

Esta tesis consta de tres capítulos y que tratan de lo siguiente:

El Capítulo Primero se refiere a los hechos que dieron lugar a la implantación de este derecho, y se hacen algunos comentarios de su naturaleza jurídica.

Por ser de vital importancia para el tema a desarrollar, me ocupo de la prima de antigüedad de los trabajadores, desde su origen, la vigencia del vínculo laboral y los derechos que se generan y que se derivan de dicha prestación.

El Capítulo Segundo habla de que la prima de antigüedad es una prestación que se genera por el simple transcurso del tiempo que un trabajador labora dentro de una empresa, así como los derechos que se derivan por esta relación laboral.

La estabilidad en el trabajo, que es la base para la relación laboral entre el patrón y el trabajador, los derechos y obligaciones que se crean, dan como resultado las garantías que se les dá a ambos para la estabilidad en el empleo y que se conocen como causas de rescisión de la relación laboral, ya sea por el patrón o por el trabajador.

La preferencia del personal de más antigüedad para el caso de ascensos y reajuste de personal; cómo se genera la antigüedad por

III

una incapacidad por maternidad y cómo se determina la antigüedad en los contratos colectivos.

Un estudio minucioso del pago de la indemnización de 20 días de salario por cada año de servicios prestado en los casos en que procede este pago, así como lo diferencia entre éste y la prima de antigüedad.

Por último, en el Capítulo Tercero se analiza propiamente el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, proponiéndose reformas a este artículo, así como a los topes que se marcan en los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento.

Las prescripciones de las acciones de los trabajadores, los términos que tienen los trabajadores para hacer valer un derecho y que se extinguen por no hacerlos valer directamente en tiempo.

Por otra parte se hace mención de los trabajadores de más de 15 años de servicios en una empresa, la forma de pago de la prima de antigüedad para estos trabajadores y las opciones que éstos tienen al momento del retiro.

Finalmente se señalan los criterios y jurisprudencias obsoletas, así como los criterios jurisprudenciales con relación a la prima de antigüedad.

IV

Concluyendo, en esta tesis se hace un estudio del pago de la prima de antigüedad, por que como ya se ha dicho, es un derecho ganado por la clase trabajadora, considerandose como uno de los derechos más hermosos y el cual debería de otorgarse en forma más justa para los trabajadores con cierta antigüedad y muy en especial a los que tienen más de 15 años de servicios.

CAPITULO I

**LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO ESTATUTO PROTECCIONISTA Y
REIVINDICADOR DEL TRABAJADOR**

Muestra Ley del Trabajo es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional, que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burocratas, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

A) ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 A 1976

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 no contemplaba derechos de antigüedad, aunque éstos ya tenían en el fondo un cierto reconocimiento. La antigüedad en la Ley de 1931, como menciona Néstor de Buen: "Servía de base para el computo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas..."^{1/}

Al respecto, Mario De la Cueva nos menciona lo siguiente:

"La Ley de 1931 no menciona la antigüedad como un derecho de trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa, a cumplir

^{1/} De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 1965, p. 226.

un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que "cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa específicamente grave". Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en el periodo de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo." 2/

De lo anteriormente expuesto podemos deducir que la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo contempló a la antigüedad como un hecho y no como un derecho que el trabajador pudiera ejercitar o hacer valer ante la autoridad correspondiente.

El anteproyecto de la Ley de 1968 surgió como consecuencia de los estudios que se llevaron a cabo de la prima de antigüedad en los principales contratos colectivos de trabajo del país. Por otro lado se consideraba que no sólo los trabajadores que mediante conquistas sindicales habían logrado obtener tan importante beneficio debían gozar de él, sino que se consideró que era conveniente extender este derecho a todos los trabajadores del país, es por esta razón que en 1968, el entonces Presidente de la

República Gustavo Díaz Ordaz, envía una iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo a los CC. Secretarios de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la cual se menciona más adelante en esta tesis, por el momento señalo que es sólo una iniciativa y que no es sino hasta el año de 1970 cuando se creó una Comisión redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y en la cual se establece que la estabilidad en el trabajo es vital y fundamental, ya que sin ella no podrían generarse los efectos que derivan de la antigüedad.

Entonces, una vez que se consolida y reconoce legalmente el derecho de antigüedad, éste adquiere dos funciones fundamentales: Por un lado se convierte en una de las bases para la transformación de una empresa, ya que gracias al hecho de antigüedad, los trabajadores adquieren un gran número de derechos que constituyen una limitante del poder de los empresarios sobre los trabajadores; por otro lado, la antigüedad sirve de base para otros derechos que ya se mencionarán, como son: Vacaciones, Indemnizaciones, etc.

La Nueva Ley Federal del Trabajo entra en vigor el 1º de mayo de 1970, y la figura motivo de nuestro estudio quedó contemplada en el Título Cuarto, Capítulo IV, referente a derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, específicamente en el artículo 162, al que haremos referencia para analizarlo detalladamente más adelante en esta tesis.

A raíz de que se elevó la prima de antigüedad a norma general, se han venido realizando diferentes estudios por parte de la Diputación Obrera del Congreso de la Unión, debido a que dicha figura, ya no se adecúa a la realidad imperante que vive el país, de lo que se desprende con dichos estudios o proyectos, es que, con la prima de antigüedad se cubrirán parte de las necesidades reales del trabajador.

Con fecha 24 de agosto de 1975, la Diputación Obrera de la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión somete a discusión una iniciativa de ley para reformar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, misma que nunca fue aprobada y consecuentemente fue relegada al olvido.

El 11 de octubre de 1976, la Diputación Obrera envía nuevamente para su aprobación una iniciativa de reformas al mismo artículo 162, que tampoco ha sido aprobada hasta la fecha, pero que a groso modo establece lo siguiente:

Esta iniciativa trata el pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, aumenta el importe de la prima de doce a quince días por cada año de servicios prestados y trata el pago proporcional en caso de suspensión de las relaciones laborales.

"En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo de los trabajadores, tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de

antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la separación. En este caso, al cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezó a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo." 2/

De esta iniciativa también es interesante el hecho de que deroga el artículo 5° transitorio, ya que como lo veremos más adelante, entre otras cosas, resulta obsoleto debido a que ya transcurrieron los términos que señala en sus distintas fracciones, mismas que resultan contradictorias a lo establecido por el propio artículo 162.

B) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO PROTECCIONISTA Y REIVINDICADORA DEL TRABAJADOR

El Derecho del Trabajo nace por nuevos ideales y valores que fueron expresión de las ideas de justicia, siendo el Derecho del Trabajo que dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las

2/ LIX Legislatura de la Cámara de Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, Sesión de Comisión de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 11 de octubre de 1976.

relaciones externas entre los hombres. En el Nuevo Derecho del Trabajo, el mensaje era de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, en el futuro de el Derecho, ya que sería una forma de convivencia y una fuerza activa al servicio de la vida social, en la cual el trabajador se vería beneficiado tanto económicamente como socialmente, e insentivandolo a realizar su trabajo en una forma armónica con la empresa, para que así crecieran conjuntamente.

El Derecho del Trabajo está destinado a satisfacer los derechos de la clase social; el trabajo social no puede ser considerado como una mercancía y las normas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaron y cumplimentaron en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

El nuevo derecho social no se integra como pensaban los viejos juristas, y todavía no falta quiénes piensan que ese nuevo derecho se integra por elementos del Derecho Público y del Derecho Privado, más no es así, porque el nuevo derecho constituye una norma autónoma para combatir el capitalismo, ya que es un derecho protector y reivindicador de los trabajadores.

Por lo que la Ley del Trabajo reglamentó las Instituciones Colectivas: Asociaciones, Contratos Colectivos y Huelgas.

Comprendiendo también las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En Armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, bajo determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas, la sentencia que les pusiera fin. Conviene también mencionar el proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915, por una Comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Subarán Capmany. Fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906.

Por otro lado, los autores de la Ley de 1970 se propusieron formularla y que respondiera a las transformaciones sociales y económicas, pero tuvieron consciencia de las mutilaciones de la realidad mexicana que se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la Ley del Trabajo tendría de adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas

veces repetida de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y tendiendo a proteger y reivindicar al trabajador.

C).- TEORIA INTEGRAL

Esta teoría, habla Alberto Trueba Urbina fue elaborada al descubrir el origen y formación del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, ya que resulta incompleto el Diario de Debates para formarse un concepto exacto del derecho creado en el artículo 123, pues en él solo se consignaron los discursos que lo originaron en las sesiones del 26 al 28 de diciembre de 1916 y en las correspondientes al 13 de enero de 1917, en que se presentó el proyecto de base de trabajo y previsión social y en la del 23 del último mes y año mencionados, en que fueron dictaminados, discutidos y aprobados los textos, incluyéndolos en un precepto cuyo numeral ya es célebre: ARTICULO 123. Pero ningún jurista ni tratadista mexicano pudo llegar al hueco comprendido entre el 28 de diciembre de 1916 y el 13 de enero de 1917, lapso en que fueron elaborados los textos proyectados en el Palacio Episcopal de la Ciudad de Querétaro, bajo la presidencia fáctica del ingeniero Pastor Rouaix, hasta su aprobación en la sesión del 23 de enero, lo cuál motivó se

ignoraran muchos conceptos que tuvieron la fortuna de conocer mediante tradición oral de algunos constituyentes que participaron en su formación que complementan el Diario de Debates, para tener así una concepción completa de la naturaleza revolucionaria de las normas que integran los conceptos constitutivos del Derecho Mexicano del Trabajo, que nació para México y para el mundo en la gran Asamblea Legislativa de la Revolución Mexicana en la ciudad de Querétaro.

Las Juntas se realizaban por la mañana y por la noche, después de la sesión los Lics. Macías y Lugo, el diputado De los Ríos y el ingeniero Rouaix, daban forma a las ideas y opiniones que habían sido expuestas y aceptadas, para que fueran aprobadas en definitiva en la sesión matutina del día siguiente, pero aparecían nuevas ideas que pasaban por el mismo tamiz, brotando conceptos atrevidos en los que se trataba de dar mayor fuerza revolucionaria al artículo constitucional, algunos pareciendo de alarmante realismo, en aquellos tiempos en que se daban los primeros pasos para la socialización del país.

Concluido el capítulo de bases fundamentales para la legislación del trabajo, la reducción del artículo 5º, que ya había dado motivos a tan largos debates en tres sesiones del Congreso, quedó reducida a sentar en aquellos principios que correspondían exclusivamente a las garantías individuales de todos los ciudadanos, para que ocuparan airoosamente su lugar correspondiente en el primer capítulo de la Constitución que tenía

por finalidad establecerlas, sin mezclar en las atribuciones y derechos particulares del gremio que se trataba de proteger.

La exposición de motivos que precedió a la iniciativa, fue redactada por J. N. Macías principalmente y por otras tres personas que formaban el núcleo original y aprobado por todos los diputados que suscribieron con sus firmas el proyecto de bases constitucionales que presentó al Congreso de Querétaro en el que se exponía satisfacer una necesidad social, estableciendo derechos para amparar al gremio más numeroso de la nación mexicana, explotada sin piedad desde la conquista española, hasta que agotada su resistencia, recurrió a las armas destructoras para alcanzar leyes justicieras.

La Teoría Integral, por la influencia decisiva que tiene el Derecho Administrativo del Trabajo y por el artículo 123, rompió los viejos moldes del derecho y del Estado al crear una disciplina nueva cuyo destino es transformarlos y socializarlos, así como la vida misma.

En el proceso de formación del Derecho Mexicano del Trabajo, en sus normas y en la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como la identificación y función del derecho social del artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no solo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica y de la vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente

en la ley fundamental del derecho social y del trabajo, pero éste tan sólo parte de aquél, porque el derecho social también nace con el derecho agrario en el artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del derecho social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del Derecho del Trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como la finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro, creadores de la primera Carta del trabajo en el mundo. A partir de esta Carta nace el Derecho Mexicano del Trabajo y proyecta su luz en todos los continentes.

La Teoría Integral descubrió el subsuelo ideológico del artículo 123 de la Constitución, y no solo trató de garantizar la seguridad social del trabajador, sino que se preocupó por hacerla extensiva a todos los débiles.

Encontramos en el mensaje y textos del artículo 123 las fuentes de la Teoría Integral, transcribiendo parte del mensaje que le dio vida jurídica a los textos del artículo 123, para

suprimir la esclavitud o subordinación del trabajador y establecer la reivindicación objeto y destino del artículo 123 como es de verse:

"Reconocer, pues, el DERECHO DE IGUALDAD ENTRE EL QUE DA Y EL QUE RECIBE EL TRABAJO, es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización del establecimiento de beneficios e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, por que esperamos que la ilustración de ésta honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, QUE HA DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA PATRIA".

Así mismo el Licenciado Alberto Trueba Urbina resume la Teoría Integral de la siguiente manera, y que a la letra dice: "Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho

industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la primera guerra mundial de 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1.- "La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo no es Derecho Público ni Derecho Privado."

2.- "Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1° de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos,

ingenieros, etcétera, a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc; del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la ley anterior."

3.- "Del derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista."

4.- "Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, está obligado a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. 2/

2/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, Art. 107, fracción

También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la Clase Obrera.

5.- "Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre."

"La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 --precepto revolucionario-- y de sus leyes reglamentarias --productos de la democracia capitalista--, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país." ^{5/}

Profundizando en esta teoría concretamos que es una extensión a todo aquel que presta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria, basada en las teorías marxistas del valor y de la plusvalía y descubriendo en el mismo derecho inmanente a la

5/ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 15ª Edición, México,

revolución proletaria, por ello, la teoría que lo explica y difunde es integral.

A la luz de la Teoría Integral, nuestro derecho del trabajo no nació del derecho privado, o sea, no se desprendió del Código Civil, sino de la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana, ya que es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmateriales y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero patronales.

La Teoría Integral también explica que el artículo 123, crea un nuevo derecho procesal, diametralmente opuesto al clásico de los procesalistas, civilistas o burgueses, que considera que la función de los tribunales es substituirse en la voluntad de los particulares, presentando una nueva teoría que denominamos la jurisdicción social, en la que los tribunales del trabajo no se substituyen en la voluntad de las partes en conflicto, sino que debe decir éste imponiendo los mandatos inexorables del artículo 123, haciendo efectivo el sentido social de sus textos en su función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores.

La Teoría Integral del Estado moderno presenta la realidad constitucional mexicana y que Alberto Trueba Urbina resume de la siguiente manera:

"Los nuevos estatutos sociales transformaron al Estado propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes del Estado Burgués, y el Estado del derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123". 2/

Como se ha mencionado, el Estado moderno rompió con todos los moldes clásicos de la Constitución Política y como consecuencia los artículos 27 y 123 son instrumentos jurídicos y sociales cuya aplicación integral culminará con la legalidad social; por consiguiente no son simples agregados constitucionales, ya que se logra materializar el desenvolvimiento progresivo de nuestro país.

1.- CONFLICTOS DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo moderno es producto de las angustias de los trabajadores, angustias que se pueden ubicar en el siglo pasado.

Es indudable que al quedar abolida la esclavitud y surgir una prestación de servicios convenida libremente, las condiciones de esa prestación de servicio deben haber sido reguladas, de alguna

manera, por el derecho.

Es, a nuestro entender, en el siglo XIX cuando se presentan diversos fenómenos que, de distinta manera, han de dar lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo contemporáneo.

En efecto, al descubrirse la máquina de vapor, y el aplicarse a la industria, representan, de dos maneras, la desocupación de la mano de obra. Por una parte, la industria desplaza el artesanado, el que sólo subsiste en la escasa medida en que la máquina no puede substituir la mano del hombre; por la otra, la producción en serie requiere de un considerable menor número de trabajadores.

Ahora bien, en una época en que la ley de la oferta y de la demanda no se discute, el desempeño, que de por sí ya constituye una auténtica calamidad para los trabajadores, trae consigo condiciones miserables de trabajo. Ante el exceso en la oferta de la mano de obra, el empleador, en un desmedido afán de lucro, impone las condiciones de trabajo a sabiendas de que los trabajadores se han de ver en la necesidad de aceptarlas. Son muchos los trabajadores que ofrecen su servicio, pocos los que consiguen trabajo, y, para los que lo tienen, se encuentran en condiciones infrahumanas que consisten en salarios miserables, jornadas excesivas y largas, riesgos inminentes de adquirir enfermedades y sufrir accidentes a causa del trabajo.

Los trabajadores se dividen pues, en dos grupos:

PRIMERO.- Los que no tenían trabajo.

SEGUNDO.- Los que tienen trabajo, pero en unas condiciones infrahumanas, y que no les garantizaba, con el salario que percibían, la subsistencia y, como se menciona, no tenían los aditamentos necesarios para cubrirse de un posible riesgo que sufriera del trabajador, o de un servicio médico como se conoce, siendo susceptibles de adquirir enfermedades, así como jornadas de trabajo exageradamente largas.

Ante la impotencia del derecho, los trabajadores se ven en la necesidad de emplear una ley que, aunque extra legal, es la única apta para remediar sus males: "LA UNION HACE LA FUERZA"

A partir de esos momentos en que comienza la lucha por lograr sus reivindicaciones, los trabajadores no han de conocer de tregua. Primero pierden batallas, pero eso no los desanima, siguen unidos y después empiezan a triunfar hasta que ganan la guerra.

De estos encuentros surgieron mejores condiciones de trabajo que permitieron al trabajador tener más poder adquisitivo con el salario que percibía, condiciones que hoy conocemos como núcleo del derecho del trabajo: salario, jornada, vacaciones y otras que han de nacer con las instituciones del derecho colectivo: coalición, sindicatos, huelga y contratación colectiva, por citar las más importantes, que cumplen su cometido en distintas

direcciones. En primer lugar, garantizan el sentido, asegurando el cumplimiento del derecho individual del trabajo o, como se acaba de denominar, núcleo del derecho del trabajo; en segundo, lo mejoran cualitativamente: mejores salarios, jornadas más reducidas, mayor número de días de vacaciones, prima de antigüedad y otras más que se fueron estableciendo en los propios contratos de trabajo para plasmarse posteriormente en la Ley.

En México, el derecho del trabajo no se presenta sucesivamente. Es decir, notamos una lucha para garantizar el cumplimiento primero y la superación después, de las instituciones del derecho individual del trabajo.

Con algunos antecedentes legislativos muy pobres, nuestro derecho del trabajo nace, con el rango Constitucional, en la Carta Magna de 1917, abarcando al mismo tiempo las instituciones del derecho individual y del derecho colectivo.

Como se menciona, tiene que haber un equilibrio entre el trabajador y la clase burguesa, reivindicando y tutelando los derechos del trabajador, dándose un mejor nivel de vida al trabajador y permitiendo al patrón percibir también ganancias en la que las dos partes se vean beneficiadas.

En cuanto al futuro, éste no se adivina, se razona. Por ello, viendo la evolución histórica del derecho del trabajo, es de

esperarse mejores días en que todos los trabajadores tengan acceso a llevar una existencia digna.

Por lo que la finalidad del derecho del trabajo es la seguridad social que, generalmente hablando, se traduce en la idea del aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia, esto significa el derecho a trabajar, el derecho a una retribución satisfactoria, el derecho a la salud y la vida, el derecho a la superación personal y, finalmente, el derecho al esparcimiento.

2.- TEORIA PROCESAL COMO AGENTE DE LA NUEVA LEGISLACION PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980.

El Procedimiento laboral para el trabajo en general es un derecho social de clase, a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980 y vigente a partir del 1º de mayo del mismo año.

El Derecho Mexicano del Trabajo es de naturaleza social; y la constituye el artículo 123 de la Constitución que fue impuesto por y para los trabajadores.

Por lo que hace al Derecho Procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron la mística clasista y social que pretendió imprimirle la diputación obrera. Mantuvieron el procedimiento alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

El legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

El resultado objetivo de la reforma de 1980 fue el establecimiento, como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.

Impregnadas de ese espíritu social fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: Los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; las modificaciones al procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

Dos de los aspectos más benéficos para los trabajadores en general, producto de la reforma procesal de 1980 son, sin lugar a duda: La implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón, por lo cual merecen un comentario adicional.

PRIMERO.- SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR. Este principio impone a las Juntas la obligación de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base a los hechos planteados por el trabajador en la litis.

El juez es imparcial cuando resuelve conforme a la Ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel.

SEGUNDO.- MANIFESTACIONES DE LA SUPLENCIA. El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador aparece en materia laboral, llevando como antecedente la suplencia de la queja que desde tiempo atrás existía en materia de amparo agrario y laboral.

TERCERO.- COMPLETAR PRESTACIONES. La primera manifestación de la suplencia consiste en que cuando la junta admita la demanda de un trabajador y ésta no comprenda las prestaciones que conforme a

la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, con base a los hechos expuestos por el trabajador, la junta la subsanará según el artículo 685, párrafo II, de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 873 de la referida Ley establece que la junta dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordenará en ese mismo acuerdo, donde se contemplen las prestaciones que omitió incluir el trabajador, y a las que tiene derecho conforme a los hechos por él planteados.

CUARTO.- CORRECCION A CARGO DEL TRABAJADOR. Cuando al momento de admitir la demanda la junta se percata de que el escrito respectivo tiene alguna irregularidad, o que se ejercitan en él acciones contrarias, la Junta, en el acuerdo respectivo deberá señalar a los trabajadores los defectos u omisiones en que se haya incurrido, previniendolo de que los subsane en un término de tres días.

QUINTO.- SUBSANAR LA DEMANDA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. El trabajador se presenta cuando llega la etapa de demanda y excepciones, y si éste no cumplió con los requisitos omitidos o no subsanó las fallas que le hayan señalado en el planteamiento de la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

SEXTO.- EN LA CADUCIDAD. La regla general de la caducidad está contenida en el artículo 773 de la Ley y consiste en tener por desistida la acción intentada por la persona que no realice promoción alguna en un término de seis meses, siempre que dicha promoción sea necesaria para la reanudación del procedimiento.

SEPTIMO.- CARGA DE LA PRUEBA. Con la intención de incorporar también el aspecto de la carga de la prueba a la nueva naturaleza social del proceso laboral, para beneficio de la parte débil del mismo, los autores de la reforma procesal determinaron en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Falta de asistencia del trabajador;

IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de vacaciones;

XI. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa;

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Esta disposición señala pues una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace sin promoción del interesado, hacia su contrario.

Obviamente responde al mismo espíritu de la llamada suplencia de la queja (de la deficiencia de la demanda del trabajador) prevista en el artículo 685, porque evidentemente se intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas, por parte del trabajador.

Estas reformas tienen el objetivo de liberar al trabajador de probar aspectos más difíciles y, en cambio, el patrón puede acreditar con toda la facilidad con base en los documentos que, conforme a la ley, debe conservar la empresa.

Por lo que se concluye que las reformas que se efectuaron en 1980 con base a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los títulos catorce, quince y dieciséis; adicionándose el artículo 47 y derogando los artículos 452 a 458; 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y

precisar las consecuencias jurídicas por parte del patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

a).- DERECHO SOCIAL DEL OBRERO.

El Trabajo es un derecho y un deber social que tiene el obrero, esto es que así como el obrero necesita del trabajo y tiene obligaciones como derechos que se contemplan en el artículo 123 de la Constitución, que no es un artículo de comercio, por lo que reclama respeto para la libertad y dignidad de quien presta un servicio para asegurar la vida, salud y un nivel de vida decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez. Por lo mismo, nadie puede privar al hombre de la posibilidad de trabajo, siempre y cuando el mismo sea honesto. Por lo que el Derecho Social se utiliza en la doctrina y en el lenguaje común, aclarando que no es un concepto facial.

Castán Tobeñas señala: Socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el Derecho se daba para el Estado o para el individuo, nunca para la sociedad. Socializar el Derecho, será pues, reformar el Derecho Público, fundándose no solo en una abstracción, el Estado, sino sobre una realidad viva y sobre todo reformar el Derecho Privado, basándose no solo en la noción del individuo aislado, sino en la

del individuo unido a los demás lazos de solidaridad familiar, corporativa y humana.

Gustavo Radbruch: Se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin. Los fines de Derecho son diversos: la justicia, la sociedad, la seguridad jurídica y el bien común.

La norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas. Por el contrario, será injusta aquella norma que establezca excepciones en una regla general.

El Derecho Social será, evidentemente, producto de una gran moral colectivizada. Corresponde a un distinto tipo de hombres la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del derecho social.

José Campilla Sainz lo define como el conjunto de exigencias con que las personas pueden tener valor entre la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de calidad de hombre.

Explicándose que el Derecho Social debe tener sus recursos y su actividad al servicio de las personas y estas tienen el derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad, les

proporcione un nivel de vida adecuado y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines. El Derecho Social es irrenunciable y las normas que a ello se refieren tendrán carácter imperativo y de orden público.

Entendiéndose la diferencia entre Derecho Social y Derecho Individual de la siguiente manera.

El Derecho Individual se entorna a la libertad y el Derecho Social busca el derecho en común, es decir, de una sociedad.

El Derecho Individual pertenece a cada hombre mientras que el Derecho Social pertenece al bien común, independientemente de la categoría ciudadana.

El Derecho Individual es un deber de no a la intervención a cargo del Estado, empresario u otra persona privada; los Derechos Sociales exigen una conducta activa del Estado mediante su intervención para regular y disciplinar la conducta de los particulares.

El Derecho Individual está previsto en normas reglamentarias, y las del Derecho Social están expresadas en normas Constitucionales, mismas que leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho solo pueden mejorar, pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidas.

Entendiéndose, en resumen, que el Derecho del Trabajo, y muy especialmente en el artículo 123 de la Constitución que apoya su teoría en el principio de clases, es marxista, al cumplirse integralmente el precepto nuestro: Revolución Socialista.

Por lo que Alberto Trueba Urbina define al Derecho Social: "El conjunto de principios institucionales y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." 9

Carlos García Oviedo: Todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse Derecho Social, pues el grupo de trabajadores engendran problemas de carácter social. Pero no queremos confundir este término, ya que es amplio y ninguna rama del derecho dejaría de ser social.

De la Cueva define a los Derechos Sociales como "Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que viertan su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana." 10

9/ Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, p. 81.

10/ Iñau, p. 80.

Afirmando también Mario de la Cueva "que no pude ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto de la clase trabajadora que impuso la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios, un estatuto de y para el trabajador. 11/

Por lo que se concluye que como el trabajador es un grupo que integra la sociedad y como se observa el Derecho Social es eminentemente para la mayoría, como en el principio del tema se menciona con las tesis de los autores mencionados en general y a mayor abundamiento se delimita que el artículo 123, reivindicador de la clase trabajadora que protege y tutela sus derechos contemplados en contemplados en dichos artículos, reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida y como acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un régimen social de derecho, defendiendo la huelga social como un derecho de autodefensa reivindicatoria de los trabajadores, por lo que retomando la Teoría Integral que se menciona en otro inciso y la cual se funda no solo en la tutela de los débiles, sino en la reivindicación de los derechos proletarios en relación a la

producción y a la vida misma, hasta lograr su desajenación, vislumbrándose una nueva aura social que concluirá necesariamente a los cambios estructurales, económicos y políticos en un Estado Socialista.

b).- JUSTICIA SOCIAL

La Justicia, para muchos autores, es difícil de manejar como concepto, la cual se encuentra en muchos documentos en donde la respuesta no es satisfactoria, por lo que sería bueno señalar ejemplos para lograr una mejor comprensión de dicho concepto empezando por la Iglesia Católica que gusta de hacer referencia de Justicia Social. Pío X afirma en su cuadragésimo Año "Esta Ley de Justicia Social prohíbe que una clase excluya a otra de la participación de los beneficios; y Juan XXIII en Mater Magistra puntualiza que "en cambio se consideran criterios supremos de estas actividades y de estas Instituciones la justicia y la caridad social."

Lostuosa dice que: "La Justicia Social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales". 12/

Casas precisa: La Justicia Social, buscando afanosamente un equilibrio y justa armonía entre el capital y el trabajo, están íntimamente vinculada el bien común. ^{13/}

Arnold Toynbee, conocido economista inglés, señala que el concepto de justicia social varía de acuerdo al tiempo que se tenga para hacer la revolución social. "Si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, puede equivaler alimento, vivienda y ropa. Si la situación no es tan grave, la Justicia Social significa la reforma de la estructura económica y educativa para todos." ^{14/}

Para Jacques Maritain, en versión de Luis Recaséns Sínches, se trata ante todo de el derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía a la simple ley de la oferta y de la demanda. El salario debe suministrar los bienes para la vida del trabajador y de su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad." ^{15/}

Alberto Trueba Urbina define a la justicia social basándose en el artículo 123 de la Constitución: "Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones

^{13/} Obidos, p. 718.

^{14/} Idem, p. 716.

^{15/} Luis Recaséns Sínches, Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX, México, 1963, pp. 841 y 842.

laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquellos se encamina a conseguir el llamado "Justo Medio Aristotélico" que podría ser básico en las relaciones entre iguales, como son el trabajador y el patrón".

En esta virtud, la Ley le da la espalda al artículo 123 de la Constitución, cuya función es revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones, sin olvidar que el equilibrio lo imponen los trabajadores por medio del la huelga. 12/

La Justicia Social del artículo 123 de la Constitución, no es solo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominaban "Subordinados" por encima del también anticuado "Justo Medio Aristotélico"; sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas mediante la socialización de los bienes de la producción. La asociación profesional y de la huelga general, son medios jurídicos para la materialización en la vida pacífica o violenta. 12/

Mario De la Cueva resume los artículos 2° y 3° de la nueva

12/ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1971, p. 201.

12/ Idem, p. 155.

Ley en el sentido de que la Justicia Social se propone distribuir los bienes de la producción económica, a fin de otorgar un elemento económico decoroso, que es tanto como conducir una existencia digna, por supuesto el régimen capitalista mexicano, tal como lo definió el legislador de 1931 en su mensaje que a la letra dice:

El Estado ya no se limita a las funciones de administrador de la justicia en forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

Concluyendo De la Cueva que la idea de justicia social es una luz que brota específicamente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa. 12

Nestor de Buen lo define. La propia Ley determinará, con sus disposiciones, cual es la idea de justicia social; esto es, el artículo 2º, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se está expresando solo en forma cuyo contenido

lo darán las normas particulares del sistema.

Por lo que una vez escuchado todas estas definiciones, se entiende que en toda relación siempre debe haber un equilibrio, aclarando que la justicia social será según la situación que se viva en ese momento.

Basándonos en el artículo 123 de la Constitución que protege y tutela a los trabajadores dándose el equilibrio en la subordinación con un patrón y participando en la producción, dando como resultado el verse beneficiado de esa producción económicamente y teniendo un poder adquisitivo que le permita vivir decorosamente, y observándose que para que se de esto al trabajador, éste tiene una arma a su favor que es la huelga, aclarando que también existen órganos encargados de proteger y tutelar los derechos del trabajador en la Seguridad Social, La Previsión Social y demás organismos y que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que el Derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas que tienen como finalidad, que el hombre, a cambio de trabajo, pueda llevar una existencia que sea digna de la persona.

**D.- TEXTOS Y PROYECTOS PRESENTADOS POR LA COMISION REDACTORA DE LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO A LA APLICACION DE LAS
NORMAS DE LA ANTIGÜEDAD.**

En 1960, el Presidente López Mateos, designó una comisión para que se preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo y se integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón Sánchez Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal y los Lics. María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, en donde se analizaron las reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, en la cual se busca armonizar la legislación con la conciencia universal que exige:

1.- Aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo.

2.- La posibilidad de establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación.

3.- Ni podría tampoco el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

También la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladora de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos error que es urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades Federales y Locales de trabajo. Este anteproyecto se presentó en diciembre de 1961 al Poder Revisor de la Constitución como iniciativa Presidencial y la cual quedó aprobada en el mes de noviembre de 1961.

Al iniciarse el año de 1967, el Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión con los mismos que se reunieron en el anterior anteproyecto y con el Licenciado Alfonso López Mateos, reuniéndose los primeros días del año de 1968 ya que estaba terminado el anteproyecto, se envió una copia del mismo a todos los sectores interesados. Se organizó una comisión patronal y de trabajadores, los cuales presentaron también sus proyectos, por lo que la comisión redactó el proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos, en el mes de diciembre de 1968, enviando el Presidente de la República a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se reconocen los derechos de la huelga en los problemas de contrato de Ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, el pago de tiempo que exceda al de trabajo extraordinario por la Constitución, con un salario mayor, la prima por trabajar en domingos, el pago de trabajo en días de descanso

con un salario doble, dos días de descanso obligatorio, aumento del periodo de vacaciones, la prima de vacaciones, el aguinaldo, la indemnización en caso de reajuste de trabajadores y la prima de antigüedad. Surgiendo la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, en vida por el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión, cuando dice "La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social, esta tiene su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, y que son naturales como la vejez, la muerte la invalidez etc. 12/

Tratándose de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo.

Por lo que se concluye que la prima de antigüedad proviene de un estudio minucioso que se hizo al clausulado de numerosos e importantes contratos colectivos de trabajo. Cuyo principal fundamento consiste en reconocer los años laborados por cada uno de sus empleados que laboran en una empresa.

12/ Cit. Ramirez Fonseca Francisco, La Prima de Antigüedad Costarricense y Jurisprudencia, 9ª Edición, Ed., Pac,

El proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo que se incluía en la Iniciativa antes mencionada fue objeto de diversas modificaciones al ser analizadas por el Congreso de la Unión.

Como se mencionara con posterioridad en esta tesis, también surgió de la Cámara de Diputados el artículo 5° Transitorio que tiene relación directa con el artículo 162 de la propia Ley Laboral, y el cual esta vigente.

1.- LA REFORMA QUE HA SUFRIDO LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL AÑO DE 1969.

Como se ha mencionado, se creó una comisión en el año de 1967 en la que se buscaba reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde se hicieron varias propuestas y las cuales han quedado mencionadas dentro de las propuestas que se presentaron para la regulación de la prima de antigüedad con lo que se quiere decir que se esta haciendo un reconocimiento económico al trabajador por lo años de servicios prestados dentro de una empresa, estando ante esta Institución sin que importe que se llame prima de antigüedad compensación o fondo de ahorro.

Desde otro punto de vista, si se aplica una ley, ahora mismo en forma retroactiva, al aplicarla igualmente dentro de tres años, el transcurso del tiempo no hará que se convalide el vicio de la retroactividad.

No parece haber entendido estas verdades la Cámara de Diputados, cuando en lo que pudiésemos llamar una exposición de motivos del artículo 5° transitorio, el día 30 del mes de octubre de 1969, en el acta de la sesión de esa fecha, dice "por razón de orden sugerimos que quede como artículo 5° transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las Comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad solo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se dará efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, sí se dé a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación"; por lo que una vez expuesto lo anterior sería conveniente transcribir el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo para poder comprender mejor lo antes manifestado.

Artículo 5° Transitorio.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los trabajadores que estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que

entra en vigor esta Ley, se observarán las normas correspondientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario;

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

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

IV: Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho y se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les

paguen doce días de salario. Transcurriendo el año, cualquiera que sea la fecha de separación, tendrá derecho a la prima que le corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.

2.- INSTITUCION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A PARTIR DE 1970.

Como ha quedado señalado, los dos ante proyectos que se presentaron sirvieron de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 la cual fue publicada en el diario oficial del primero de mayo de mil novecientos setenta, en la cual se trataron diversos temas como el aguinaldo anual, el fondo de ahorro, incremento del periodo vacacional y la facilitación por parte del patrón de dar una vivienda decorosa y digna y la prima de antigüedad.

Por lo que de los diversos temas señalados en el párrafo anterior, se escogió la prima de antigüedad para elaborar esta tesis ya que es importante conocer su procedencia, así como su regulación y su adecuado manejo durante el tiempo que perdure la relación laboral.

Como se comenta, la antigüedad era requisito significativo en esos contratos colectivos, ya que también en el caso de existir la

necesidad de cubrir una plaza vacante o de nueva creación, se tomaba en consideración los años de servicio prestados por el trabajador a la empresa, para resolver a favor de éste. Esto se hacía con el fin de que los derechos de preferencia y de ascenso que todo trabajador debía tener en una relación de trabajo, estuvieran fundamentados en la justicia social, esto es, obtener beneficios nuevos en la medida en que lo permitiera el desarrollo de la industria.

La exposición de motivos relacionada con la prima de antigüedad menciona las características generales que ésta debe tener y la considera como una prestación derivada por el simple transcurso del tiempo en la relación laboral, resultando un derecho independiente de cualquier otra prestación, por lo que la prima de antigüedad no está sujeta a las condiciones de las prestaciones sociales que se fundamentan en los riesgos que pueda sufrir el trabajador.

Transcribiremos a continuación la Exposición de Motivos que fundamenta la propuesta hecha al Congreso de la Unión respecto al tema que nos ocupa.

INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ENVIADA POR EL C.
LICENCIADO GUSTAVO DIAZ ORDAZ, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

EXPOSICION DE MOTIVOS

....

XII: Derecho de preferencia, antigüedad y ascensos.

....

"El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de diserción de los trabajadores.

por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten definir parcialmente los pagos. La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social: estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo, o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".^{20/}

Tal y como se fundamenta en la Exposición de Motivos antes mencionada, la prima de antigüedad es una prestación económica que de deriva del sólo transcurso del tiempo de una relación laboral existente entre el trabajador y el patrón, con características exclusivas, que la hacen independiente de cualquier otro tipo de prestación de seguridad social, como es el caso de los riesgos a

que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su actitud laboral.

Esta prestación se incluyó a beneficio de la clase trabajadora, misma que señala sus características y aplicación óptima, cuya única condición es tomar en cuenta la antigüedad que el prestador de servicios tiene en la relación de trabajo.

E.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO UN DERECHO SOCIAL.

Como se ha comentado, la Comisión que se encargó de llevar a acabo el estudio y preparación de la Nueva Ley Laboral que reformó la de 1931, consideró de primordial importancia consultar y discutir los asuntos estudiados con los respectivos patrones, sindicatos, escuelas de derecho e instituciones jurídicas económicas, autoridades de trabajo y con representantes de los intereses nacionales, a fin de tener una visión clara y completa de los cambios que se necesitaban para hacer la citada Ley, a fin de que ésta cumpliera con los objetivos que la rigen: justicia social y equidad entre patrones y trabajadores.

Por lo que se tomó a la prima de antigüedad como un derecho que entraría en la nueva Ley Federal del Trabajo, donde se tomaron

en cuenta las condiciones laborales de importantes contratos colectivos de trabajo en los que se consideraban algunos beneficios económicos para su personal, superiores a las de la Ley.

En la actualidad, siguiendo la idea inicial, la prima de antigüedad se maneja como una prestación más para el trabajador, término con el que no estamos de acuerdo ya que le resta importancia a esta materia.

Prestación, como la define el Diccionario de la Lengua Española, "es una cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido por pacto." 21/

Derecho que se adquiere, "que en virtud de un acto jurídico perfecto, ha pasado a un determinado patrimonio y que se considera importado a él de manera que no puede ser separado sino por la voluntad de su titular o por disposición expresa de la Ley o del orden público.

Una vez mencionado el concepto de prestación y derecho concluimos que la prima de antigüedad, se debe de considerar como un derecho adquirido por la clase trabajadora para su propio beneficio económico, derecho que no podrá anularse sin tomar en

cuenta la voluntad de los propios trabajadores, la cual se consignará expresamente en una ley del orden público.

Por lo que una vez que hay discrepancia por los términos antes mencionados también hablaremos que por fondo de ahorro es una suma de dinero que se guarda y que en un momento dado, el dueño de dicho fondo puede disponer de él.

Por lo que aplicando esta definición a la prima de antigüedad, se entiende que el patrón debe establecer una especie de fondo de ahorro, el que se incrementará paulatinamente y en proporción a la antigüedad que cada uno de los trabajadores vaya alcanzando en la empresa. Estos podrán disponer de la parte que les corresponda de dicho fondo, al cumplir con las condiciones que, para tal efecto, la ley establece.

Respecto a esta último párrafo, nuestro desistimiento es parcial, ya que en ciertas ocasiones, la prima de antigüedad no cumple con las características de dicho fondo de ahorro. Es decir, cuando un trabajador con una antigüedad menor a la de quince años de servicios prestados a un patrón, decide renunciar voluntariamente a su empleo, por tal motivo solicita el pago de la prima de antigüedad que supuestamente se debería conservar en el citado "fondo", y este pago le es negado, ya que no reúne los requisitos, previamente establecidos en la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho pago, si no se cumplen con dichos

requisitos, se pierde el derecho a que se pague la parte que le corresponde por la antigüedad en la empresa.

Aun así desde el momento en que se creó esta prestación con todo y estas condiciones no deja de ser la prima de antigüedad un derecho social para los trabajadores el cual no existía y beneficia económicamente a los trabajadores, los cuales a una determinada antigüedad o cuando son separados de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación se les pagará este derecho, entendiéndolo como derecho social una prestación donde se beneficia a una mayoría, por consiguiente la prima de antigüedad no deja de ser derecho social aunque tenga condicionantes.

1.- LA PUREZA JURIDICA ENCUADRADA A UN DERECHO CREADO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad que se creó considerando como un derecho hermoso, que es un punto de partida y sosten de otros derechos, como los aumentos en el periodo de vacaciones, en ascensos o reajustes para la implantación de maquinaria nueva, separando a los trabajadores de menor antigüedad, es una prestación que se proporciona por el simple transcurso de años

laborados, el cual nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa y debido a esta entrega permite que la empresa crezca, por lo que la prima de antigüedad es un derecho que se crea por el solo transcurso del tiempo, debiéndose pagar en los casos en que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo lo establece, calculando su monto se hará con base de 12 días de salario siempre y cuando este dentro de los parámetros de pago que marcan los artículos 485 y 486 de la misma Ley, por cada año de servicios prestados a la empresa o establecimiento.

Por lo que la prima de antigüedad dentro de la Institución de Seguridad, es un derecho del hombre para que pueda llevar una existencia digna, ya que es una gratificación alcanzada por los trabajadores y para los trabajadores.

2.- FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DISTINTA DE OTRAS PRESTACIONES.

La prima de antigüedad es un derecho, en muchas ocasiones suele confundirse con otras prestaciones, como es el caso de la pensión, jubilación, el seguro de vida, la gratificación, y más

recientemente con el seguro de ahorro de retiro (S.A.R.); por mencionar algunos.

A pesar de que la prima de antigüedad y las prestaciones antes mencionadas pudieran tener algún punto o características semejantes entre sí, en realidad tienen una distinta naturaleza jurídica, ya que como repetidamente se ha mencionado, la prima de antigüedad es una prestación autónoma e independiente de cualquier otra prestación.

A continuación analizaremos en que consisten estas figuras jurídicas, así como las diferencias fundamentales que tienen con la prima de antigüedad.

DIFERENCIA ENTRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PENSION JUBILATORIA.

Comenzaremos por decir que, la jubilación es un derecho extralegal, es decir, es una prestación exclusivamente contractual que no se encuentra regulada por el artículo 123 de la Constitución; por lo tanto, su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, es de origen contractual.

Por lo que se puede deducir que la jubilación constituye una compensación a los esfuerzos desarrollados durante determinado tiempo por el trabajador en beneficio de la empresa, consecuentemente la jubilación constituye una obligación que adquieren los patrones; en virtud a lo estipulado en un contrato, para seguir satisfaciendo los salarios de sus trabajadores, mismos que le han servido durante determinado lapso de tiempo; salario que debe entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores, por lo tanto éstos adquieren el derecho a que se les paguen las pensiones relativas conforme a lo pactado. Esta pensión puede equipararse a una renta vitalicia.

Como se ha mencionado, la jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente las bases para fijar esta pensión, no deben buscarse en la Ley sino en las cláusulas relativas de dichos contratos.

La diferencia fundamental entre la prima de antigüedad y la pensión jubilatoria, es que son prestaciones que tienen una naturaleza jurídica distinta, en cuanto que la prima emana de la Ley, la segunda es una prestación contractual, la prima deriva del solo hecho del tiempo, en cambio, la pensión tiene su origen en las prestaciones de seguridad social; aquélla procede en diferentes supuestos establecidos por la Ley, ésta presupone una separación voluntaria, la prima de antigüedad es una compensación

por la continuidad en el trabajo, la pensión jubilatoria representa una mayor seguridad económica para el futuro del trabajador.

DIFERENCIA ENTRE PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SEGURO DE VIDA.

El seguro de vida es una prestación que, al igual que la pensión jubilatoria, también emana del contrato colectivo de trabajo; pero aquél sólo se hace efectivo a la muerte del trabajador, por lo que consecuentemente se le otorga a sus beneficiarios.

Por lo que se puede concluir que la prima de antigüedad y el seguro de vida son prestaciones de naturaleza jurídica distinta, en virtud de que la primera emana de la propia Ley, y la segunda de los contratos colectivos; la prima de antigüedad corresponde a los trabajadores de planta, el seguro de vida a sus beneficiarios; en el primer caso el importe puede ser disfrutado por el propio trabajador, en el segundo caso sólo por sus beneficiarios.

**DIFERENCIA ENTRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y GRATIFICACION POR
SERVICIOS PRESTADOS.**

Conceptualmente, la Ley Federal del Trabajo utiliza el término gratificación, a la determinación del contenido del salario, la que se estipula en el artículo 84 de la Ley, en otras palabras, no hay una disposición legal que defina a la gratificación con precisión, ni tampoco la jurisprudencia se ha ocupado del tema de una manera más exhaustiva.

La doctrina en cambio, si se ha ocupado un poco más del término gratificación, aunque principalmente respecto de si constituye o no un elemento integrador del salario, más que como un concepto independiente.

Guillermo Cabañeyas define a la gratificación como la "recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria", o bien "una remuneración fija por el desempeño de ciertos servicios o cargos, sin el carácter de sueldo y compatible con éste..." 22/

22/ Marquet Quetzera Porfirio, Miniquito y gratificación por renuncia, Ed. ECARA, Núm. 1, Octubre 1962, p. 27.

Porfirio Marquet Guerrero hace un comentario al respecto, que es conveniente reproducir.

"Desde nuestro punto de vista, la expresión gratificación puede aplicarse en los casos de disolución de la relación laboral por renuncia, a los pagos que en estricto sentido legal o contractual no constituyen un derecho exigible a favor del trabajador ni una obligación correlativa a cargo del patrón, pero que sin embargo se cubren por razones que en cada caso concreto se suscitan y que generalmente suponen la prevención de un potencial conflicto por una disolución cuya imputabilidad es indiscutible." ^{21/}

En conclusión, las diferencias esenciales entre la prima de antigüedad y la gratificación estriban en el hecho de que; la primera es una prestación de carácter obligatorio emanada de la Ley, consistente en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, que se cubre en diferentes supuestos establecidos por la propia Ley, como una compensación por la continuidad en el servicio, en cambio la segunda, es una prestación de carácter unilateral, cuyo otorgamiento depende de la voluntad del patrón, consistente en una remuneración con motivo

del desempeño de ciertos servicios por parte del trabajador.

DIFERENCIA ENTRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EL SEGURO DE RETIRO.

En virtud de que el seguro de retiro es una figura jurídica de muy reciente creación, se considera necesario realizar un breve estudio del mismo, en relación a su origen, razón y esencia, con el objeto de poder establecer, más adelante, las diferencias o similitudes del seguro de retiro con la prima de antigüedad.

Con fecha 24 de febrero de 1992, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un decreto de reforma que ahí adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, entre las que se encuentra entre otras, la creación del Capítulo V bis, denominado del Seguro de Retiro, el que se comprende del artículo 183 del seguro.

El maestro Alberto Briseño Ruiz, al hablar sobre las reformas en comento nos dice: "...tienen una especial trascendencia; su objetivo primordial es el incrementar la captación en los bancos privados, para aumentar en la misma medida, las posibilidades financieras a cargo del Gobierno Federal. Este objetivo ha sido terminado en la enorme publicidad efectuada. El presidente de la

República, indicador de la reforma, así lo señala en su exposición de motivos. Se requiere aumentar el ahorro para financiar la inversión, de tal suerte que se estimule la actividad económica. En particular, se requiere de ahorro de largo plazo, para ser posible el financiamiento a plazos mayores." 24

El seguro de retiro forma parte de una mecánica denominada SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.), el cual consiste en la creación de cuentas individuales abiertas a nombre de trabajadores, dichas cuentas se constituyen a su vez, en dos subcuentas, una de retiro y otra de vivienda.

El seguro de retiro consiste en la creación por parte del patrón, de depositar dinero en favor del trabajador, constituidos por cuotas con el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador, aportaciones que se hacen bimestralmente, y que tienen como objetivo el fomentar el ahorro del trabajador.

Los patrones están obligados a enterar al IMSS el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, así como también a cubrir las cuotas mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la

24/ Briando Ruiz Alberto, Las Leyes del IMSS y del Infonavit, Ed. PCARA, Núm. 1, Octubre 1992, p. 4.

subcuenta del seguro de retiro; también están obligados a proporcionar a la Institución de crédito la información relativa a cada trabajador, en la forma que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; de ahí que las aportaciones del S.A.R., tengan un tratamiento similar a las contribuciones.

La institución bancaria está obligada a llevar las cuentas individuales de ahorro para el retiro, pero actuando por cuenta y orden del IMSS, cuentas que deben contener para su identificación el registro federal de contribuyentes del trabajador, el patrón está obligado a entregar al trabajador los comprobantes expedidos por la institución bancaria, a efecto de enterarlo del estado de su cuenta.

Uno de los aspectos medulares de la cuenta de ahorro para el retiro, es el hecho de que éstas generan créditos a cargo del Gobierno Federal, pero para ampliar este punto es interesante analizar el contenido del artículo 183-1 de la Ley del Seguro Social:

"Las cuentas que reciban las instituciones de crédito operadoras de las cuentas individuales, deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente de su recepción en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto Mexicano del Seguro Social, por el propio Banco de México, actuando por cuenta del

mencionado Instituto; deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal..." 25/

En caso de terminación de la relación laboral, pueden darse dos supuestos: Iniciar el trabajador una nueva relación laboral y seguir siendo sujeto de aseguramiento; o dejar de ser asegurado. En el primer caso, el trabajador debe proporcionar a su nuevo patrón su número de cuenta y el banco que la opera, ya que un trabajador no puede tener más de dos cuentas de ahorro para el retiro; en el segundo supuesto el trabajador puede retirar su saldo de la subcuenta del seguro de retiro, para abonarlo en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro.

El trabajador titular de una cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, al hacerse la apertura de su cuenta, debe hacerse la designación de beneficiarios, la que puede modificar en cualquier momento. En caso de fallecimiento del trabajador, el banco entregará el saldo de la cuenta a los beneficiarios designados, y a falta de éstos se entregará conforme a lo estipulado por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir se puede decir que, la prima de antigüedad es

el pago efectivo que se hace al trabajador, con motivo de la disolución de la relación laboral, en los supuestos que establece la Ley, como premio o compensación en la continuidad en el servicio; en cambio el seguro de retiro, consiste en depósitos de dinero en cuentas en favor del trabajador, con el objetivo principal de fomentarle el ahorro.

FALTA PAGINA

No 63.a la.....

CAPITULO II

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD UNA PRESTACION DERIVADA DEL TRANCURSO DEL TIEMPO.

La Prima de Antigüedad es una prestación que se genera desde el primer día en que obtiene un empleo en una empresa y termina cuando el trabajador y patrón disuelven la relación laboral por las diferentes causas que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162.

A.- LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACION LABORAL.

Antes de abocarnos al tema principal de esta tesis, es necesario abordar el concepto de antigüedad en el trabajo, reconocer su definición, la forma como se determina en el tiempo laborado por cada trabajador en una empresa determinada y la importancia que tiene su aplicación en los derechos derivados de ella.

La antigüedad es el tiempo transcurrido desde el primer día que se obtiene un empleo en una empresa, hasta que se disuelve la relación laboral entre trabajadores y patrón. No es susceptible de que el patrón la interrumpa sin fundamento

legal ni de que reinicie su computo cada año. los trabajadores no podrán renunciar a ella, pero puede ser objeto de transacción convenida voluntariamente con la empresa, siempre y cuando no se contraponga a la Ley, aclarando que esta transacción solo se da por lo regular con los trabajadores que tienen una antigüedad menor a la de quince años.

La antigüedad se clasifica en: genérica y de categoría en una profesión u oficio. El Diccionario Jurídico Mexicano las define de la siguiente manera:

"Existen dos tipos de antigüedad: la genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en cuanto el vínculo contractual no se extinga; y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y servicio de base para obtener ascenso en el trabajo." 25/

Asimismo la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se refiere a ellas en su criterio que se menciona en el Capítulo Tercero de esta tesis inciso E, en la

25/ Instituto de Investigación Jurídica, 2ª ed. Revisada y Aumentada, Ed. Porrúa y UNAM, México, 1987,

primera tesis jurisprudencial.

En base a tales definiciones, entendemos que la antigüedad genérica es el tiempo que se va acumulando desde el primer día de la relación laboral hasta que ésta se disuelva por alguna de las causas reguladas por la propia ley y por lo mismo no prescribe mientras perdure dicha relación y tampoco puede renunciarse a ella.

Por lo que se refiere a la antigüedad de categoría en una profesión u oficio en el tiempo que un trabajador ha prestado sus servicios a una empresa, precisamente en una profesión u oficio determinados, tiempo que servirá de base para dar ascensos escalafonarios que cuente con la capacitación y adiestramiento necesario para competir por la plaza vacante, así como a mayor antigüedad. Es importante saber que si los trabajadores interesados y aptos para ese ascenso, no ejercen en su oportunidad tal derecho, éste prescribirá dentro del término que establece la Ley.

Como se observa, en la antigüedad de categoría, la capacitación y el adiestramiento juegan un papel importante en los ascensos escalafonarios del personal cuando se requiere cubrir una plaza vacante o de nueva creación. Al respecto, el citado Diccionario Jurídico Mexicano expone lo siguiente:

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igual de circunstancias, se refiere al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite tener mayor aptitud.

Si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien tenga mayor antigüedad y, si ésta fuese igual, al trabajador que tenga a su cargo una familia. ^{22/}

**B.- DETERMINACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE CADA
TRABAJADOR.**

Para llevar acabo este trámite, se toma como antecedente el artículo 158, mismo que se contiene en el Título Cuarto, titulado: "Derechos y obligaciones de los trabajadores y los

patrones" Capítulo IV relativo a los "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso" de la Ley Federal del trabajo y que a la letra dice:

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Dicho precepto señala que toda empresa deberá determinar la antigüedad de la prestación de servicios correspondientes a cada uno de sus trabajadores de planta y de los que habitualmente, sin tener ese carácter, presten sus servicios en la mencionada empresa, cubriendo las vacantes transitorias o temporales y de los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, los cuales no estén considerados como una actividad normal o permanente de la misma empresa.

Para determinar la antigüedad de cada trabajador en el párrafo anterior, es necesario crear una comisión con representantes de los trabajadores y del patrón, la cual elaborará un cuadro que contenga las antigüedades, distribuyendolas por categoría de cada profesión u oficio.

Como consecuencia de lo anterior el patrón deberá hacer del conocimiento de los empleados dicho cuadro, para el caso de que alguno de ellos no este de acuerdo, pueda objetarlo ante la propia comisión y recurrir a la resolución de ella ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C.- DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACION LABORAL.

La antigüedad del subordinado juega un papel preponderante para aquel que puede hacer uso de alguno de los derechos que la Ley Laboral le concede. A continuación se mencionan algunos de ellos, que consideramos importante recordar:

1.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La estabilidad en el trabajo es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en él mientras cumpla con las obligaciones que se generan con motivo de su relación laboral y ha recibir los beneficios que estos trae como consecuencia.

La relación laboral subsistirá hasta su término "natural", esto significa que dicha relación existirá en forma definida o indefinida, de acuerdo con su propia naturaleza; por ejemplo, si el convenio laboral es por tiempo determinado, la relación durará hasta que se cumplan los fines propuestos, en cambio, si es por tiempo indeterminado, la relación laboral sólo podrá darse por terminada si se presenta alguna o algunas de las causas que la Ley establece para tal efecto, pudiendo exigir el trabajador la indemnización que le corresponda o su reinstalación. 25/

Otro derecho fundamental de la estabilidad en el trabajo es el citado por el artículo 161 a favor del trabajador que

tiene una antigüedad mayor de veinte años al servicio de un patrón y que consiste en que el patrón podrá rescindir esa relación laboral si el trabajador comete alguna de las causas establecidas en el precepto cuarenta y siete y que en seguida se mencionan. Dichas causas se consideran como graves y hacen imposible continuar la relación:

1.- Que el patrón sea engañado por el trabajador que lo propuso o lo recomendó, al presentar certificados de referencia falsos en que se atribuye al recomendado capacidad, aptitud o facultades de las que carezca. Esta causa deja de tener efecto después de transcurridos treinta días de que el trabajador esté prestando servicios.

2.- Que el empleado incurra, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en casos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa, siempre que no actúe por provocación o en defensa propia.

3.- Que el trabajador cometa contra sus compañeros los actos antes citados, alterando la disciplina del lugar de trabajo.

4.- Que el subordinado cometa, fuera de horas de jornada, contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, injurias y

malos tratos graves que hagan imposible cumplir con la prestación de servicios.

5.- Que el trabajador ocasione, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ella, en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6.- Que el empleado ocasione los perjuicios, considerados graves, sin dolo, pero con negligencia, en materiales, edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

7.- Que el empleado comprometa, imprudentemente por su descuido inexcusable, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentren.

8.- Que el trabajador cometa actos inmorales en la empresa.

9.- Que el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos confidenciales, en perjuicio de la empresa.

10.-Que el trabajador tenga mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin una causa justificada.

11.- Que el subordinado desobedezca al empleador o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12.- Que el trabajador se niege a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos señalados para evitar accidentes o enfermedades.

13.- Que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez, o bajo el efecto de algun narcótico o droga enervante, salvo que este debidamente prescrito por su médico. En tal caso el empleado deberá informarlo al patrón, presentándole la correspondiente prescripción médica.

14.- Que el trabajador se le imponga, por sentencia ejecutoria, una pena de prisión que le impida cumplir con la relación de trabajo.

En relación a este numeral es conveniente aclarar que la prisión preventiva suspende temporalmente la relación de trabajo, en cambio la sentencia definitiva condenatoria rescinde dicha relación.

15.- Las análogas a las establecidas en la fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes a lo que el trabajador se refiere.

El maestro Alberto Trueba Urbina define a la "causa particularmente grave" como aquella que lleva consigo "un peligro inminente de daño económico irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón". Por ello, es necesario analizar perfectamente si la conducta del trabajador está considerada dentro de esos supuestos, antes de proceder a rescindir su contrato.²²

Si la conducta no es particularmente grave, el patrón solamente podrá imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respecto a los derechos derivados de su antigüedad.

En caso de que el empleado repita la falta o cometa alguna o algunas de las causas legales de rescisión, se procederá a dar por terminada la relación laboral.

**2.- PREFERENCIA DEL PERSONAL CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN
CUESTIONES DE ASCENSOS O POR REAJUSTE DE PERSONAL**

Como se comentó anteriormente, la antigüedad de los trabajadores se toma en consideración cuando la empresa desea colocar personal con conocimientos idóneos a las actividades que se requiere realizar en las plazas vacantes o de nueva creación, disponibles en determinado momento. Al efecto, la citada empresa deberá observar el trámite siguiente, dispuesto al artículo 159 de la Ley Laboral.

PRIMERO.- Dichos puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán con el trabajador que escalafonariamente le corresponda, es decir, se ascenderá a quien ocupe el nivel inmediato inferior al oficio o profesión.

SEGUNDO.- Si todos los trabajadores han sido capacitados y adiestrados conforme a lo que establece la Ley, la plaza podrá ser cubierta con el trabajador más apto y con mayor antigüedad, con la salvedad de que se preferirá al trabajador más competente y que tenga una familia a su cargo.

TERCERO.- Si en personal no ha sido capacitado ni adiestrado, la plaza se cubrirá con el trabajador de mayor

antigüedad, con la excepción mencionada en el párrafo anterior.

Así se concluye que la antigüedad es el factor más importante para dar los ascensos escalafonarios.

3.- FUNDAMENTO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASOS DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD Y POR ENFERMEDAD DEL PERSONAL.

Las madres trabajadoras tienen algunos derechos durante el periodo de embarazo y de lactancia. Uno de ellos, que es de interés para el tema que nos ocupa, se refiere al derecho de computarles en su antigüedad los periodos pre y postnatales que disfrutarán las madres con motivo de la incapacidad por maternidad. Cabe hacer la aclaración que el periodo pre y postnatal corresponde a cuarenta y dos días antes y cuarenta y dos días después que le serán pagadas a las trabajadoras ya sea por el Instituto Mexicano del Seguro Social y para el caso de que no cumpla con más de treinta cotizaciones en dicho Instituto el patrón tiene la obligación de pagar dicha incapacidad y para el caso de que tampoco cuente con la inscripción al mencionado Instituto este deberá pagar también el alumbramiento mas los gastos que se deroguen en el caso de haber alguna complicación, teniendo las trabajadoras como opción de que al momento de estar en estado

de embarazo podra ir a las Oficinas del Instituto Mexicano del Seguro Social y mas especificamente a la oficina de Auditoria de Patronos para que reciba atención médica así como la investigación correspondiente y una vez acreditando la relación laboral se determinará la antigüedad que tiene con el patrón para que cotice su antigüedad en el multicitado Instituto y se finque el capital constitutivo al patrón por la anomalía cometida con la trabajadora.

Cabe hacer la aclaración que trámite similar se sigue con trabajadores que han sufrido un riesgo profesional, en la Ley Laboral así como el Instituto Mexicano del Seguro Social; durante el tiempo que duró la incapacidad transitoria, ya que de acuerdo con la fracción IV del artículo 127 se consideran como trabajadores activos durante los periodos pre y postnatales como los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal.

4.- EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DETERMINADA POR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La prima de antigüedad es un derecho de los trabajadores, que se concibe en la Ley Federal del Trabajo

del 1º de mayo de 1970 y la cual es recogida por algunos contratos de trabajo, para ser elevada a la categoría de norma; y es en la exposición de motivos de esta Ley en donde se menciona que el precepto que regula la prima de antigüedad, fue adoptada por la práctica que se había venido siguiendo en la mayoría de los diversos contratos colectivos de trabajo, es decir, que la figura de la prima de antigüedad había sido puesta en práctica antes de que se plasmara en la Ley, sólo que a partir del 1º de mayo de 1970, se convertiría en un precepto legal obligatorio.

Por lo tanto, las instituciones del derecho individual del trabajo se ven superadas cualitativamente y cuantitativamente por las instituciones del derecho colectivo del trabajo, y una de esas instituciones es a la vez fuente importante del derecho laboral, es decir, el contrato colectivo de trabajo.

Y ya que el contrato colectivo de trabajo, al mismo tiempo que es una institución de Derecho Laboral, también es fuente del mismo, ya que contribuye al mejoramiento de las condiciones en que se presta el trabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, antes de que se plasmara en la Ley, algunos contratos colectivos de trabajo ya reconocían la figura de la prima de antigüedad. Fueron varios los contratos que consignaron esta figura, aunque con

diferentes denominaciones y modalidades, tal y como sucedió con los contratos colectivos de trabajo de la industria ferrocarrilera y los de la industria petrolera por mencionar algunos.

El maestro Mario de la Cueva opina al respecto:

"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 dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley." ^{20/}

En este orden de ideas, se considera al contrato colectivo de trabajo como Ley en la empresa en que se aplica, y después la fuente que canaliza su contenido hacia el Derecho Positivo.

La forma en que algunos contratos colectivos de trabajo consignaron o reglamentaron la prima de antigüedad era variable, así tenemos que uno de los antecedentes más remotos de esta figura plasmada en un contrato de trabajo, lo encontramos en las relaciones laborales establecidas en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. Esta Compañía no reconocía representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas, sino únicamente a empleados y obreros de la misma, y en tal estado de cosas, el 19 de junio de 1916 se celebró un "CONVENIO" entre el Sr. M. Gramant Fulton, gerente de la compañía mencionada, y los delegados de los empleados y obreros de la misma, en el cual se establecía en el punto VII del mismo, que la compañía veía con simpatía a los empleados que hubieran prestado servicios satisfactorios, aceptando en principio recomenzar esos servicios siempre y cuando hubieran sido prestados en exceso de "quince años consecutivos", considerando y resolviendo a cada uno por separado, sin sentar precedentes.

Posteriormente, el 20 de marzo de 1926, las partes antes mencionadas celebraron un "convenio colectivo", mismo que contenía un artículo relativo A LA ANTIGÜEDAD, y en el cual se establecía el pago de una compensación por razón de antigüedad, a los empleados y obreros que se separaran de la compañía. Dicha compensación estaba basada en el promedio del salario de los últimos seis meses, en los casos en que los empleados u obreros hubieran sido despedidos por faltas.

graves o por renuncia de sus puestos, en todos los demás casos la compensación se basaba en el sueldo que el trabajador había recibido al tiempo de su separación, estableciendo una reglamentación que iba desde más de cuatro meses hasta un máximo de veintiocho años o más, señalando además a los empleados y obreros la obligación de probar a satisfacción de la compañía, el tiempo que tenía que prestar sus servicios a la misma.

El Sindicato Mexicano de Electricistas, ha sido considerado como uno de los "sindicatos fuertes", ya que siempre se ha caracterizado por preocuparse por el bienestar de sus agremiados, y en este caso no es la excepción, ya que desde su nacimiento hasta la actualidad ha creado precedentes para la creación de nuevas instituciones jurídicas que ahora son contempladas por la Ley Federal del Trabajo.

Después de haber analizado los diferentes antecedentes contractuales de la prima de antigüedad, en donde se pudo apreciar que esta figura jurídica ya se encontraba en algunos contratos colectivos de trabajo como fondo de previsión o compensación, al cual tenían derecho los trabajadores por prestar sus servicios a una empresa o establecimiento por tiempo determinado.

Por lo que se concluye que la Ley lo único que hizo fue recoger la figura de la prima de antigüedad de los diferentes

contratos colectivos de trabajo que ya la contenían, para plasmarse en esta.

**5.- PAGO DE LA INDEMNIZACION DE VEINTE DIAS DE SALARIO POR
CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADO.**

Cuando se da por concluida una relación laboral por alguna de las causas establecidas en la Ley a las que nos referimos en el capítulo tercero, el patrón deberá indemnizar al trabajador con el pago de tres meses de salario y el de los salarios vencidos a partir de la disolución de dicho vínculo laboral hasta que se cubran totalmente las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

Existen disposiciones para indemnizar al trabajador en casos particulares, indemnización que será independiente de las citadas en el párrafo precedente.

La fracción dos y tres del artículo 50 establece que cuando se rescinde una relación de trabajo y el patrón decide no reinstalar al subordinado, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

a).- Si dicha relación se celebró por un lapso determinado, menor de un año, se pagará al trabajador la

cantidad igual al importe de los salarios correspondientes a la mitad del tiempo laborado. Por ejemplo, si el contrato laboral era por ocho meses y únicamente el empleado prestó sus servicios durante siete meses, éste recibirá el importe de tres meses y medio de salario.

b).- Si la prestación de servicios se convino por un periodo mayor de un año, se pagarán seis meses de salario por el primer año y veinte días por cada año de servicios subsecuentes. Esto es, si el contrato de trabajo fue por cuatro años y se laboraron tres, el trabajador tiene un derecho a un pago que ascenderá a la suma de seis meses de salario por el primer año de servicios más cuarenta días de salario por los dos años restantes y,

c).- Si la relación laboral se celebró por tiempo indeterminado, se pagarán veinte días de salario por cada año de servicios prestados. En este caso, si el empleado prestó sus servicios durante nueve años, éste tendrá derecho a que se le cubra el importe de ciento noventa días de salario.

En la práctica se manejan tres casos únicos en los que hay la obligación por parte del patrón del pago de veinte días de salario por cada año de servicios:

a).- Cuando el trabajador rescinde el contrato por causa imputable al patrón y que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 51.

b).- Cuando el contrato colectivo establece el pago de dicha prestación en favor del trabajador éste podrá reclamarla.

c).- Y, como ha quedado mencionado, cuando el trabajador reclama una reinstalación y el patrón se niega a reinstalar sin justificar la negativa.

Independientemente de las indemnizaciones antes mencionadas, el trabajador tendrá derecho al pago de otras prestaciones, como es el caso de la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo al término de la relación laboral.

Es importante destacar que para efectuar las indemnizaciones a que nos hemos referido se necesita recurrir a la antigüedad que tiene el trabajador en la empresa, ya que de ello dependerá que el cálculo que se haga de esos pagos sea el correcto.

a).- TRES CASOS EN QUE SE PAGA LA INDEMNIZACION DE VEINTE
DIAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO.

Como ha quedado mencionado hay tres casos en los que se paga la Indemnización de veinte días por año y que a continuación se describen:

PRIMERO.- Cuando el trabajador es despedido de su trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, reclamando en dicha demanda que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido en los mismo términos y condiciones en que lo venía realizando; y para el caso de que el patrón se niegue, tiene la obligación de cubrir al trabajador las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que se le adeuden, así como la Prima de Antigüedad, la Indemnización Constitucional de 90 días de salario y los salarios vencidos que se den de la fecha en que el trabajador ha dejado de laborar hasta aquella en que se cumplimente el laudo condecoratorio que dicte la Junta que conoce de la demanda y se de cumplimiento al mismo, aclarando que dicho trabajador tiene un término de treinta días para tramitar la demanda como se establece en los artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO CUARENTA Y NUEVE.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago

de la indemnización que se determine en el artículo 50, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, ésta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que nos es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- El servicio doméstico; y

V.- Cundo se trata de trabajadores eventuales.

ARTICULO CINCUENTA.- La Indemnización a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.- 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 excediera de un año, en una 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;

II. 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

III.- Además de la indemnización a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta aquella que se paguen las indemnizaciones. ^{21/}

SEGUNDO.- Cuando los trabajadores que se separen por alguna de las causas justificadas, que se mencionan en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y que se describen a continuación:

1.- Que el patrón o la agrupación patronal engañe al trabajador al proponerle empleo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta prestación dejará de tener efecto, pasando treinta días de iniciada la prestación del servicio por parte del

^{21/} *Ibid.*, pp. 49 y 50.

trabajador.

2.- Que el patrón, su familia o su personal directivo o administrativo, incurra, en faltas de probidad u honradez, acto de violencia, amenazas, malos tratos u otros semejantes, en contra del empleado, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3.- Que el patrón, su familia o trabajadores incurran, fuera de horas de trabajo, en los actos citados en el párrafo anterior, si son de manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

4.- Que el patrón reduzca el salario.

5.- Que el empleado no reciba el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

6.- Que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7.- Que peligre la seguridad o salud del trabajador o de su familia, debido a que carece de condiciones higiénicas del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establecen.

8.- Que el patrón comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

9.- Las análogas establecidas en los párrafos anteriores, que sean graves y de consecuencias semejantes, relacionadas con el trabajo.

El trabajador dispone de un plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que ocurra cualquiera de las causales antes citadas, para ejercitar la acción ante las autoridades laborales que correspondan. Transcurrido ese término, prescribirá su derecho, por no hacerlo valer en su oportunidad (artículos 52 y 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando el trabajador ejercita la acción por alguna de las causas mencionadas, dentro del plazo legal, tiene el derecho de reclamar las prestaciones que han quedado mencionadas.

TERCERO.- Cuando en el Contrato Colectivo vigente en una empresa se expresa claramente en su clausulado el pago de la Indemnización de veinte días por cada año, desde luego cumpliendo con una serie de requisitos como es el caso de algunos Contratos Colectivos que se establece que cuando un trabajador tiene una antigüedad mayor de quince años en la

empresa al momento de retirarse de la misma se le pagará la prima de antigüedad que marca la Ley de la materia y además tendrá derecho al pago de veinte días por año cumplido o como es en las Condiciones de Trabajo de los empleados de Banco de México en donde se establece que al momento de renunciar las trabajadoras por matrimonio o por maternidad, tendrán derecho a esta prestación independientemente de la antigüedad que se tenga en dicha institución.

**b).- DIFERENCIA ENTRE LA INDEMNIZACION DE VEINTE DIAS POR AÑO
Y LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Como ya ha quedado mencionado en el inciso anterior los casos en que se paga la indemnización de veinte días por cada año de servicio prestado, es conveniente señalar en que términos se paga la prima de antigüedad según el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda. 12/

Una vez determinados los pagos, tanto de la prima de antigüedad como la indemnización de veinte días por cada año de servicio prestado, señalaremos dichas diferencias:

PRIMERO.- La indemnización de veinte días por cada año se paga en los casos que establece la Ley como es la Reinstalación, Rescisión por causa imputable al patrón y por que el Contrato Colectivo vigente en la empresa lo señale en

clausula expresa, a lo que la prima de antigüedad se pagará por el simple transcurso del tiempo laborado por el trabajador, cuando es separado de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación o cuando renuncia voluntariamente y tiene mas de quince años laborando para la empresa.

SEGUNDO.- Dicha indemnización se pagará conforme al salario que percibe el trabajador y la Prima de Antigüedad se pagará no menor al salario mínimo general de la Zona que le corresponda y que no exceda de dos veces del mínimo general de la zona geográfica que le corresponda, según los artículos 485 y 486 de la Ley de la materia.

TERCERO.- La indemnización a que nos referimos, como se ha mencionado, se paga solo en los casos de una Reinstalación, Rescisión por parte del trabajador o por que el Contrato Colectivo vigente en la empresa así lo establezca; a lo que la prima de antigüedad se paga por el simple hecho de haber laborado mas de quince años para la empresa o patrón en los casos que se señalan en dicha prestación.

Por lo que se concluye que la Indemnización se otorga por las violaciones a los derechos de los trabajadores o que se pacte dicho pago, a lo que la prima de antigüedad se paga

por el simple transcurso del tiempo como una retribución al trabajador que ayudó a crecer a dicha empresa o patrón.

CAPITULO III**DE LA TRAMITACION PARA LA RECLAMACION DEL PAGO DE LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD.**

En este capítulo se analizan las formas para la tramitación del pago de la Prima de Antigüedad, así como la problemática que enfrenta el trabajador al momento del retiro para lo cual se señalan jurisprudencias aplicables al tema que nos ocupa.

**A).- LOS TOPES QUE MARCA EL ARTICULO 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

La fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dice que para determinar el monto del salario para efectos del pago de la prima de antigüedad se estará a lo dispuesto en los preceptos 485 y 486.

Dichos artículos establecen que la cantidad que se tomará como base para el pago de indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica donde presta sus servicios el trabajador. En lo que respecta al pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho un trabajador, cuya relación

laboral a quedado disuelta, se calculará tomando como base el mínimo establecido.

Si el salario percibido por el empleado excede del doble del salario mínimo del área geográfica donde labora, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Lo antes expuesto es confirmando por la Corte, en su criterio en el numeral E.9 del capítulo tercero. Para ilustrar este asunto, presentamos los ejemplos siguientes:

Si un trabajador que labora en la Ciudad de México, tiene un salario diario de N\$15.27 y el salario mínimo general del Distrito Federal es precisamente ese monto, el pago a que tiene derecho y que se tomará como base para dicho pago es precisamente esa cantidad y por ningún motivo será inferior. Para el caso de que un trabajador, reciba por salario una cantidad menor al mínimo establecido, que de ninguna manera es legal por parte del patrón, este podrá exigir que el pago de la prima de antigüedad sea al mínimo de la zona que le corresponde, acudiendo ante la autoridad correspondiente.

Para el caso de que un trabajador perciba un salario de N\$60.00 diarios y el salario mínimo general es de N\$15.27 como se a indicado, al hacerse el cálculo del importe que le corresponde como prima de antigüedad, se hará sobre la base del doble del salario mínimo, es decir de N\$30.54.

Y para el caso de un trabajador, que por la naturaleza de su trabajo lo realice en varias zonas económicas, el cálculo de la prima de antigüedad se hará sobre el promedio que se obtenga de los salarios mínimos correspondientes a cada una de las áreas geográficas y como salario máximo se considerará el doble de dicho promedio.

Así mismo la Corte ha sustentado el criterio mencionado en el numeral E.10 del Capítulo Tercero, el cual dispone que para cuantificar la prima de antigüedad en aquellos casos en que el puesto que desempeña el trabajador, este sujeto el salario mínimo general, es decir, se considera ya sea el mínimo del salario mencionado en primer término o el doble del mismo, si el trabajador percibe un salario mayor del doble.

**1.- REFORMAS AL ARTICULO 485 Y 486 EN RELACION A LA APLICACION DEL
162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que, para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la propia Ley y los cuales se transcriben a continuación.

ARTICULO 485.-"La cantidad que se tomará como base para el pago de la indemnización no podrá ser inferior al salario mínimo". 21/

Antes que nada me gustaría hacer notar que para determinar el monto del salario que va a servir de base para el pago de la prima de antigüedad, se nos remita al mencionado artículo, en virtud de que la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, no es una indemnización, sino un derecho nuevo ganado por el solo transcurso del tiempo, lo que lo hace independiente de la indemnización. Por lo que una vez determinada sería bueno que para cuantificarse se remitiese específicamente al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual establece que el salario del trabajador se integrara con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas etc. así como cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su trabajo.

Reforsandose esta idea, tenemos un criterio que se encuentra en el capítulo tercero E-38.

Concluyendo, el salario es la cantidad que recibe el trabajador por la fuerza de su trabajo, mientras que la indemnización consiste en resarcir un daño o perjuicio para el

trabajador. En otras palabras, se está tomando como base el salario determinado para el caso de indemnizaciones y no el salario real que devenga el trabajador.

En cuanto al artículo 486, su texto es el siguiente:

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

Esto quiere decir que si el salario para la zona económica "A" es de N\$15.35, siendo el doble del salario N\$35.70 y un trabajador gana N\$60.00 diarios, su pago se cuantificara por el tope que se establece.

Es interesante hacer notar que este artículo tal y como está redactado, es totalmente incongruente en virtud de que, establece salarios máximos, que es el doble del salario mínimo y el que se encuentre vigente en ese momento, como topes, para tomarlo como base a fin de determinar las indemnizaciones por riesgos de trabajo, contrariando de esta manera el espíritu del artículo 123

Constitucional, mismo que constituye garantías sociales mínimas en favor del trabajador.

Conforme al artículo 123 y su justicia social, lo equitativo debe ser que la base que se tome para calcular el pago de la prima de antigüedad sea el salario real que percibe el trabajador, es decir, al que se refiere el artículo 162 de la Ley de la materia.

Terminando esta crítica al artículo 486, la Ley no debería establecer cantidades determinadas en pesos, debido a la situación económica que el trabajador tiene y pensando que dicho trabajador tenga una antigüedad mayor de quince años y un salario muy por arriba del tope de Ley, situación que de ningún modo lo beneficia.

B.- PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DEL TRABAJADOR A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Ley Federal del Trabajo concede derechos tanto a los trabajadores como a los patrones, los cuales se pueden disfrutar dentro de los plazos que la propia Ley establece, es decir, esos derechos prescriben después de determinado tiempo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, define el criterio que se encuentra en el punto E.26 del capítulo tercero de esta tesis, a la prescripción como la que extingue un derecho por no hacerlo valer directamente, ya sea por falta de interés o por desconocimiento del sujeto titular de este derecho.

De conformidad con los criterios de la Corte mencionados en el punto E.27 del capítulo tercero, para operar la excepción de prescripción se requiere únicamente demostrar los hechos que justifican el cómputo del término de prescripción, esto es, indicar la fecha en que empezó a correr el término.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta que "para que la prescripción opere en un juicio por la vía de defensa hay que hacerla valer y concretar las cuestiones sobre las que se hace valer la prescripción en la contestación de la demanda". 11/

Como se ha venido mencionando, el pago de la prima de antigüedad se cubrirá al trabajador o a sus beneficiarios, cuando se disuelve la relación laboral, por diversas causas como son: rescisión por causa justificada o injustificada, separación por causa justificada, separación voluntaria teniendo quince años cumplidos de servicio o por muerte del propio trabajador, criterio que se confirma por la Corte y transcrito en el punto E.28 del

Capítulo Tercero.

Para cada uno de los casos mencionados, el trabajador debe tener muy presente los plazos que el ordenamiento Laboral le concede para ejercitar las acciones de trabajo aplicables al pago de la prima que le corresponda, según el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Estos términos se establecen en el Título Décimo de la Ley y titulado precisamente "Prescripción", los cuales se analizan a continuación:

1.- De acuerdo con lo que dispone el artículo 516 de la Ley de la materia, como regla general se otorga el plazo de un año para que prescriban las acciones correspondientes al ejercicio de los derechos establecidos en la Ley Laboral, en el contrato de trabajo, salvo las excepciones que se mencionan en los artículos siguientes:

El término de un año se contará a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

De lo anterior se desprende que todas aquellas acciones que la Ley no considere en los artículos 517, 518 y 519, prescriben en un año.

2.- Prescriben en un mes (artículo 517):

a) Las acciones de los patrones para despedir al trabajador, cuando éste comete las causas que se mencionan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho término empezará a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que generó su despido, o de la falta, o desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías provocadas por el trabajador (fracción I).

b) Las acciones de los trabajadores que se separen del trabajo por alguna de las causas imputables al patrón a que se refiere el artículo 51 de la Ley y que analizaremos en el citado Capítulo Tercero (fracción II).

En ambos casos, si transcurren los treinta días sin que se hayan ejercitado las acciones mencionadas, tanto el patrón como el trabajador, según les corresponda, pierden el derecho para hacerlas valer, ya que las causales que ameritaban la disolución del vínculo laboral quedan sin efecto por el solo transcurso del término legal.

Ahora bien, si dichas acciones se ejercitan dentro del plazo a que se han hecho referencia, el patrón, en su caso, deberá de indemnizar al trabajador de acuerdo a la Ley, así como cubrirle las prestaciones que le correspondan como en el caso de la prima de antigüedad.

Así mismo, la Ley es muy específica al disponer la prescripción de treinta días, para los dos casos que a continuación se mencionan:

a) Las acciones que la empresa ejerza, cuando el trabajador o el sindicato que lo propuso o recomendó, cometen la casual de rescisión sin responsabilidad para el patrón, regulada por la fracción I del artículo 47 de la Ley a comentario.

El término se contará a partir de El término
tiene como consecuencia el despido; una vez transcurrido, se
pierde todo derecho para hacer valer la acción.

b) Trámite similar se presenta, cuando el patrón o la agrupación patronal engañan al trabajador al proponerle trabajo respecto de las condiciones del mismo (artículo 51, fracción I), es decir, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo después de treinta días de prestar sus servicios, por lo tanto, transcurriendo ese plazo se pierde el derecho a ejercitar las acciones que legalmente han sido otorgadas.

3. De conformidad con el artículo 518, prescriben en dos meses, las acciones que el trabajador ejercite cuando el patrón le rescinde la prestación de sus servicios, existiendo o no causa justificable.

El término se empezará a contar a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón entregó al trabajador el aviso del despido.

Sobre el cómputo de la prescripción, la corte señala lo siguiente, en los dos criterios que transcribimos en el inciso E.30 del Capítulo Tercero: En el primero, el plazo corre a partir de que se tiene conocimiento de la falta cometida y que en el caso de que la violación se refiere a un acto de tracto sucesivo, la prescripción no correrá, hasta que se ponga remedio a la violación, y en el segundo, se tomará la fecha de la última falta cometida, en el caso de que un patrón cometa continuamente la misma falta.

4. Conforme a lo que dispone el artículo 513, prescriben en dos años:

a) Las acciones que puede ejercitar el trabajador para reclamar el pago de la prima de antigüedad, cuando termina su relación de trabajo debido a incapacidad permanente o total derivada de un riesgo de trabajo.

El plazo empezará a correr a partir del momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo (fracción I), En el inciso E.31 del Capítulo Tercero se citan los criterios que sustenta la Corte respecto a la necesidad de acreditar la fecha en que se determine el grado de incapacidad del empleado.

b) Las acciones que los beneficiarios pueden ejercitar para reclamar dicho pago, en el caso de que el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo.

Este término se contará a partir de la fecha de la muerte del trabajador (fracción II).

c) Las acciones que el trabajador ejercite para que se ejecute laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ella.

El plazo de dos años correrá desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio (fracción III). Este último lo sustenta el criterio de la Corte mencionado en el inciso E.32 del Capítulo Tercero.

En caso de que jurídicamente quede establecida la incapacidad mental de un trabajador, la prescripción no comienza ni corre, hasta que se le nombre tutor o beneficiario, los cuales podrán llevar a cabo los trámites necesarios para el pago de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador por los años de servicios prestados (artículo 520, fracción I).

El artículo 521 dispone que la prescripción se interrumpe en los siguientes casos:

a) Por la sola presentación de la demanda; esto es, cuando se presenta la demanda reclamándose un despido, prima de antigüedad o cualquier otra prestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se interrumpe dicho término, independientemente de que el patrón sea o no notificado.

Y para apoyar este hay jurisprudencia en el sentido y la cual se transcribe en el inciso E.33 del Capítulo Tercero, que se ha venido citando.

Si el patrón cuyo favor corre la prescripción reconoce de palabra, por escrito o por hecho indudables, el derecho del trabajador para ejercitar la acción derivada del cobro de la prima de antigüedad que a este le corresponde (fracción II del artículo 521 de la ley). Esto se confirma con la tesis de la Corte que transcribimos en el inciso E.34 del Capítulo Tercero.

7. Para efectos de prescripción, el artículo 522 estipula que los meses se regularán por el número de días que a cada uno le corresponda. El Primer día se contará completo aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo. Cuando sea feriado, la prescripción se tendrá por completa al cumplirse el primer día hábil siguiente. Sobre el particular, la Corte ha sustentado los criterios citados en el inciso E.35 del Capítulo Tercero y que se ha mencionado.

**C.- CASOS EN LOS QUE SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SEGUN EL
ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores de planta, por lo que sería conveniente dejar claro que es un trabajador de planta:

"A los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada que constituya una actividad normal y permanente de la empresa." ^{12/}

A contrario sensu, son aquellos trabajadores que no suplan vacantes o presten un trabajo extraordinario, y que ocupen un cargo en forma definitiva, continua y permanente dentro de la empresa, serán considerados como TRABAJADORES DE PLANTA.

Mario de la Cueva hace referencia a los trabajadores de

planta de la siguiente manera:

"Son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación". 25/

Por su parte el tratadista Ludovico Barassi, al ser citado por De la Cueva, al respecto nos señala:

Son los puntos permanentes y continuos de la negociación, con las características de efectividad y de estabilidad de donde se deduce también que el trabajador de planta es el vinculado por una relación jurídica que lleva el sello de la continuidad y cuya permanencia en la empresa está asegurada." 27/

Tanto la Ley como los autores citados, coinciden en que los requisitos indispensables para ser considerado como trabajador de planta son: CONTINUIDAD, PERMANENCIA Y LA ACTIVIDAD NECESARIA OBJETO DE LA EMPRESA, y que faltando alguno de estos requisitos, será considerado como trabajador eventual o temporal, según el

25/ *Idem*, p. 226.

27/ De la Cueva Marín, *ob. cit.*, p. 761.

planta de la siguiente manera:

"Son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación". 25/

Por su parte el tratadista Ludovico Barassi, al ser citado por De la Cueva, al respecto nos señala:

Son los puntos permanentes y continuos de la negociación, con las características de efectividad y de estabilidad de donde se deduce también que el trabajador de planta es el vinculado por una relación jurídica que lleva el sello de la continuidad y cuya permanencia en la empresa está asegurada." 22/

Tanto la Ley como los autores citados, coinciden en que los requisitos indispensables para ser considerado como trabajador de planta son: CONTINUIDAD, PERMANENCIA Y LA ACTIVIDAD NECESARIA OBJETO DE LA EMPRESA, y que faltando alguno de estos requisitos, será considerado como trabajador eventual o temporal, según el

25/ Ídem, p. 226.

22/ De la Cueva Harlo, Ob. Cit., p. 761.

caso

En conclusión, la Ley Establece que este pago se hará a los trabajadores de planta, recibiendo este beneficio, es decir que la prima de antigüedad debe pagarse en forma proporcional como una ayuda económica al trabajador, como reconocimiento al desgaste sufrido por él durante el tiempo que duró la relación laboral.

La Fracción I del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad, consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

Es importante hacer notar que la Suprema Corte de Justicia, ha sentado Jurisprudencia en el sentido de que la prima de antigüedad, debe pagarse de manera proporcional al tiempo de trabajo y la cual se señala en el inciso E.39 del Capítulo Tercero.

Otra Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha dictado con respecto del importante de la prima de antigüedad y que también se menciona en el Capítulo anteriormente señalado en el inciso E.5.

Como se ha señalado a lo largo de esta Tesis, la prima de antigüedad, es un derecho reivindicador para el trabajador, mismo que pretende restituirle parte del desgaste sufrido durante el tiempo de la relación laboral; así mismo se supone que constituye

un mejoramiento en la vida económica del trabajador, el cual se va a exigir en un determinado tiempo de servicio, constituyendo así una especie de reserva de la que puede disponer el trabajador en caso de que sea retirado o se retire voluntariamente de su empleo.

La Fracción II del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que, para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la propia Ley.

En primer lugar, como ya sea ha mencionado, a la prima de antigüedad estos artículos la señalan como una indemnización, sin considerarla como es, un derecho ganado por el solo transcurso del tiempo, lo que la hace independiente de una indemnización.

Haciéndose notar también que el salario es la cantidad que recibe el trabajador por la fuerza de su trabajo, mientras que la indemnización consiste en resarcir un daño o perjuicio sufrido por el trabajador. Tomándose como base en esta prestación el salario determinado para el caso de una indemnización y no el salario real que devenga el actor.

Conforme al artículo 123 de la Constitución y a su justicia social, lo equitativo debe ser que se tome como base para el cálculo, el salario que percibe el trabajador como pago de la prima de antigüedad, es decir, al que se refiere al artículo 84 de la Ley Laboral.

Una vez que se ha hecho el anterior análisis, debe tomarse como base para el cálculo del pago de la prima de antigüedad, proponiendo para tal efecto, hacerlo sobre el salario que realmente percibe el trabajador y más cuando se tiene una antigüedad de más de quince años al servicio de una empresa, esto es, sobre el salario integrado y no sobre el salario mínimo general o un tope, como se señala en los mencionados artículos. Dicha propuesta se hace con el fin de que cuando se haga este pago, efectivamente favorezca a los trabajadores o a los beneficiarios del trabajador fallecido, y realmente se cumpla con el precepto por el cual fue creada esta prestación.

La fracción III del artículo en análisis nos presenta una problemática que ha propiciado un sinnúmero de conflictos, debido a que su redacción da lugar a una serie de interpretaciones, todas distintas unas de otras; dicha fracción, en su primer párrafo, establece lo siguiente:

"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."

Aparentemente en este párrafo no hay problemática, ya que se desprende que para tener derecho al pago de la prima de antigüedad por SEPARACION VOLUNTARIA, deben tenerse quince años cumplidos cuando menos.

El problema y la confusión radican en cuanto a la interpretación del segundo párrafo de la fracción III del multicitado artículo 162, mismo que establece:

"Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido." 12/

En este párrafo el problema de interpretación radica en el adverbio de "Así mismo", el cual presta distintas interpretaciones; por tal motivo la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, sostuvo una primera y acertada tesis al respecto, en el sentido de que el vocablo "Así mismo", como adverbio de modo, relacionaba este último párrafo con el anterior y su significado era en el siguiente sentido:

Así mismo se pagará la "Prima de Antigüedad a los trabajadores que se separen por causa

justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos."

10/

Por tal motivo y desde este punto de vista, es urgente una reforma a esta fracción para evitar mayores confusiones, en el sentido de que para tener derecho a la "Prima de Antigüedad" por despido, retiro o separación voluntaria, es necesario tener quince años de servicios por lo menos.

Para concluir este apartado, se puede mencionar que la ley establece la procedencia del pago de la "Prima de Antigüedad", cuando se disuelve la relación de trabajo por: despido, retiro y terminación de la relación laboral cuando se tienen quince años de servicios cumplidos.

En este caso el despido se trata de la disolución de trabajo por causas imputables al trabajador, el cual puede ser justificado o injustificado; en el segundo caso, por retiro se trata de la disolución de la relación laboral por causas imputables al patrón, por causa justificada; y en el caso de terminación de la relación laboral cuando se tienen quince años cumplidos se trata de una

situación al despido, como es la separación voluntaria y otra causa de retiro es por la muerte del trabajador y eximirse al patrón de reinstalar al trabajador.

Analizando la fracción IV del artículo 162 de la Ley de la materia, esta establece que para evitar en un momento determinado que la empresa se vea obligada a cubrir la prima de antigüedad a un número grande de trabajadores, la ley preve ciertas reglas que permite diferir parcialmente el pago de esta prestación, las cuales son las siguientes:

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

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

c).- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan

mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

Esta disposición tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, se ponga en peligro la estabilidad económica de la empresa, al hacer erogaciones fuertes por el retiro masivo de los trabajadores que tuvieran la antigüedad y requisitos señalados en la ley.

Al tratar el tema relativo al pago de la prima de antigüedad en caso de fallecimiento del trabajador, estamos frente a un caso en que no es requerida la antigüedad de quince años de servicio para hacer exigible al pago de esta prestación. Este caso se encuentra previsto por la fracción V del artículo de la ley de la materia en análisis, cuyo contenido es el siguiente:

"En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501". ^{41/}

Al referirnos al citado artículo 501 encontramos lo siguiente:

^{41/} Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ob. Cit. p. 106.

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

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 diez y seis años y los mayores de esta 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 supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los años que presidieron 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 reuna 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". 42/

En este orden de ideas, la opinión del maestro Trueba Urbina es en sentido de:

"En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague doce días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha del que el trabajador fallecido haya iniciado efectivamente la prestación de sus servicios laborales, ya que en el caso en cuestión no es aplicable el artículo 5° transitorio, lo que viene a confirmar que en materia social las leyes pueden llegar incluso a ser retroactivas, sin que esto sea VIOLATORIO DE LA CONSTITUCION". 41/

42/ Ob. cit. pp. 215 y 216.

41/ Ob. cit. p. 108.

Para el caso de fallecimiento del trabajador, no es necesario el requisito de quince años de antigüedad, es decir, el pago de la prima de antigüedad se hará a los beneficiarios del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

Con respecto al importe de la prima en caso de muerte del trabajador, también, al igual en que los demás casos previstos por la Ley, ésta será de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

A manera de comentario, y tal como se ha expuesto oportunamente, este importe resulta obsoleto, en virtud de que no se adecúa a la realidad, por tal motivo es conveniente un incremento a este pago y mínimo sería sin el tope que establece la Ley, sino que sería con base al salario real que se percibe, ya que en este caso los familiares del trabajador se verían beneficiados en virtud de que no solo están pasando por una crisis emocional, sino también económica, ya que por lo regular el trabajador fallecido es el único sosten en la familia.

En caso de muerte del trabajador, resulta sumamente interesante, por las repercusiones sociales que conlleva, ya que en la actualidad resulta irrisorio lo bajo del monto de las indemnizaciones, pensiones, primas, etc.

D).- REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION AL TOPE DEL ARTICULO 486, RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE MAS DE QUINCE AÑOS DE ANTIGÜEDAD.

Como se ha mencionado a lo largo de esta tesis, uno de los objetivos de la prima de antigüedad es remunerar a los trabajadores por los años de servicios prestados; pero dicha prestación en la realidad no ha beneficiado a los trabajadores como es el caso de los que tienen una antigüedad considerable dentro de una empresa y que ha quedado plenamente demostrado, que un trabajador que tenga una antigüedad mayor de dos o tres años, es una persona que tiene el interés de conservar su empleo, aunque solo sea para beneficio propio. Tal situación hace crecer a la empresa donde se presta el servicio; y si este tiene una fuente de trabajo que le permita tener cierta estabilidad en su economía, además adquiere experiencia que lo convierte en mano calificada, situación que nos permite analizar lo siguiente:

En primer lugar, si el trabajador dura más de tres años es que con anterioridad ha prestado servicios en otras empresas y cuando logra una estabilidad, es porque éste tiene la madurez para conservar su empleo, además de que por lo general tiene ya una familia que mantener, razón por la cual hay la necesidad de conservar el empleo, pero en muchas de las ocasiones cuando transcurren varios años de trabajo en una empresa, se crea

responsabilidad para la misma y por que no decir fidelidad, pero se llega a dar el caso que por situaciones ajenas al trabajador tenga que retirarse de su empleo y todavía no cumple los quince años de servicio, éste pierde el pago de la prima de antigüedad o para el caso de que tenga más de quince años, y si éste tiene un salario por encima de los topes marcados en la Ley, el pago se ve mermado, en virtud de que el trabajador recibe esta prestación por abajo del salario real que percibía el momento del retiro.

Por lo que sería muy conveniente, que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedara de la siguiente forma:

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

I.- La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional al tiempo trabajado en partes menores de un año.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por el artículo 485 y 486 de la ley de la materia para los trabajadores de tres años a quince años de servicios y para los que tengan más de quince años se estará en lo dispuesto por el artículo 84 de la referida Ley.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores o a sus beneficiarios al terminar o rescindirse el contrato o relación

de trabajo, sea cual fuere la causa de la disolución de la relación laboral.

IV.-

a).-

b).-

c).-

V.-

VI.-

Transitorios.

Unico.- Se deroga el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del trabajo.

Como se puede observar en estas bases de reforma, se trata la cuestión relativa al pago de la prima de antigüedad a los trabajadores de tres años en adelante, y beneficiándose aun más a los trabajadores que tienen más de quince años, ya que si observamos, el derecho del trabajo es tutelador, protector y reivindicador de los derechos del trabajo, por lo que sería justo que estos trabajadores tuvieran acceso a este beneficio.

En relación al monto del salario, éste se determina conforme lo estipulado en el artículo 485 y 486 de la mencionada ley y para los trabajadores de más de quince años de servicio, lo que establece el artículo 84 de la ley.

Estas bases de reforma tratan también la cuestión relativa al pago de la prima de antigüedad, al término o rescisión del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa de la disolución de la relación laboral; así como también se suprime la antigüedad mínima requerida y quedando en los casos antes indicados. Otro punto importante, es el hecho de suprimir el artículo 5º transitorio.

1.- ESTUDIO DE LA SITUACION ECONOMICA DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DEL RETIRO.

Una de las principales instituciones que captan la problemática de los trabajadores son las oficinas de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo, ya que su principal función es de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones de trabajo, así como interponer

recursos ordinarios y extraordinarios que favorezcan al trabajador o sindicato y que se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo; siendo estas oficinas las que reciben del 60 al 70 por ciento de todos los problemas laborales que se dan entre el trabajador y el patrón, percibiendo ésta la situación económica del trabajador al momento del retiro o despido, observandose que el salario que perciben los trabajadores varía según la antigüedad, siendo en promedio de N\$60.00 a N\$70.00 diarios, teniendo el trabajador, además de cierta antigüedad, obligaciones familiares que cubrir y dada la economía del país, con este salario que percibe, el poder adquisitivo es muy precario, por lo que al momento del retiro el trabajador se ve en la necesidad de buscar de inmediato trabajo para cumplir con las obligaciones para con su familia, por lo que muchas de las ocasiones éste consigue en peores condiciones en las que se encontraba con el anterior empleo, con la aclaración de que en la mayoría de los casos en que el trabajador se retira es porque el patrón se lo solicita para bajar la nómina de su empresa.

Por lo que a continuación se analiza un caso en concreto como es el de un trabajador que tiene más de quince años de servicios prestados dentro de una empresa, considerando el tope que marca el artículo 486 de la ley de la materia y si éste tiene un salario de N\$60.00 diarios y aun, para agravar la situación, una edad de 54 años, al momento de que se retira y solicita su antigüedad, éste descubre que la prima de antigüedad se le pagará al tope antes señalado y no al salario real que percibe, no permitiéndole que

con esa cantidad pueda iniciar un pequeño negocio que le permita independizarse o bien en un ahorro que le permita seguir viviendo desahogadamente.

Es conveniente considerar los aspectos por los cuales se retira el trabajador, como se ha señalado en el ejemplo anterior, ya que es una problemática que viven estos trabajadores y que considerando que la Ley tiene por objetivo proteger al trabajador, a esta situación debería de darse una solución y la cual se ha señalado con anterioridad al analizar el artículo 162 de la Ley laboral.

2.- APLICACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONFORME AL ESTUDIO FINANCIERO DEL PAIS, A UN TRABAJADOR DE MAS DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS.

Las principales causas en México de la crisis financiera son múltiples y las cuales están íntimamente relacionadas, ya que la poca liquidez económica de las empresas, provocan pérdida adquisitiva del salario, desempleo, abaratamiento de la mano de obra, etc.

Por lo que sería conveniente analizar que en México hay mucha mano de obra y la cual provoca que esta se abarate, no interesando que sea o no calificada, sucediendo que las empresas den preferencia a la mano de obra mas barata que es en muchas de las ocasiones la de personal joven, retirando a los trabajadores de mas antigüedad y si tiene la suerte de tener mas de quince años, con el pago de la prima de antigüedad, con el tope de Ley señalado, cantidad que solo le permite tener un soporte en lo que encuentra otro trabajo, no corriendo en muchas de las veces con la suerte de un trabajo y dandose así lo que ahora llamamos la economía informal, que no es otra cosa que el ambulante.

Por lo que se concluye que la prima de antigüedad, en la situación actual no protege ni tutela el beneficio del trabajador, ya que la reciente situación económica del país se ha caracterizado por devaluaciones, supeditación de la política económica a las normas del Fondo Monetario Internacional, inflación, desempleo, alta deuda externa y déficit de la Balanza de Pagos, pasándose, de acuerdo a la evolución, de la crisis a la recuperación económica, pero sin poder adquisitivo del trabajador.

3.- DECADENCIA Y POBREZA DEL TRABAJADOR DE MAS DE 15 AÑOS DE SERVICIOS, EN RELACION A LA ANTIGÜEDAD CREADA.

Como se ha mencionado, la prima de antigüedad, es un derecho que se creó para beneficiar económicamente al trabajador, la cual nació del análisis que se hizo del desgaste que sufría un trabajador dentro de una empresa y que éste no se le remuneraba, y así iba creciendo la empresa donde se prestaba dicho servicio. Por lo que se optó por esta prestación para que fuera mutuo ese crecimiento.

Conforme han pasado los años, nos hemos dado cuenta que la prima de antigüedad sólo se pagará a los trabajadores de más de quince años, pero con el tope que se señala en el artículo 486 de la Ley, razón por la cual se titula este tema como decadencia y pobreza de la prima de antigüedad frente a un trabajador de más de quince años de servicios, ya que en repetidas ocasiones se ha mencionado que un trabajador que tiene un salario de N\$60.00 o N\$70.00 diarios, se ve mermado al momento de solicitar este pago siendo lo peor que dicho trabajador se encuentra en una etapa de su vida en la que no es joven para conseguir trabajo, por muy calificado que esté, ni tampoco tiene la suficiente edad para conseguir una pensión que le permita asegurar una cantidad de por vida ni el servicio médico que en esta época es tan costoso, situación que considerando el origen de esta prestación, es un

derecho hermoso, creado con el objeto de beneficiar a un trabajador. Sin embargo, al ver la realidad de esta, el trabajador se ve perjudicado, ya que dicha cantidad sólo le permite subsistir unos meses, en lo que logra conseguir un nuevo trabajo y que en la mayoría de los casos es en peores condiciones a las que se tenían, no teniendo éste una garantía, por lo que opino que esta prestación no ha cumplido con el objeto de dar ese beneficio que se busca.

4.- ANALISIS COMPARATIVO DE UN TRABAJADOR DE 20 AÑOS DE SERVICIOS CON UNO DE 3 AÑOS DE SERVICIOS.

Como se ha mencionado a lo largo esta tesis, la prima de antigüedad es una prestación que trata de reivindicar al trabajador por esos años de servicios dentro de una empresa, como sería el caso de los trabajadores de veinte años de servicio frente al trabajador de tres años de servicio, siendo conveniente destacar varios factores que los diferencian y que a continuación se mencionan:

a).- Un trabajador de veinte años de servicios por lo general tiene una experiencia adquirida por el transcurso del tiempo, siendo esta una mano de obra calificada, a lo que el trabajador de

tres años de servicios, tiene cierta experiencia, pero no se compara con la de un trabajador antes mencionado. Y analizando el pensamiento de la mayoría de las empresas en México, por lo general son de mediano recurso y que en lugar de preocuparse por ir mejorando la calidad de lo que se produce es simplemente vender con mano de obra barata, descartando al primer grupo de trabajadores y sólo aceptando a los menor antigüedad y menos experiencia.

b).- Cundo dicho trabajador tiene más de veinte años de servicios, frente a uno de tres, éste por lo general tiene una edad de 56 a los 58 años a lo que el de tres tiene una edad en promedio de 25 a 36 años;, ¿que sucede?, que para la empresa una persona mas joven causa menos problemas, como sería el caso de enfermedades propias de la edad, sin tomar en cuenta la experiencia que podría dar un trabajador con esta antigüedad y por que no, por la antigüedad que se tiene hay cierto cariño por la empresa y fidelidad, cosa que un trabajador de menos antigüedad no tiene.

c).- El trabajador de veinte años por lo general tiene un salario muy por encima del salario de un trabajador de tres años, a lo que nos lleva que la empresa va a tratar de tener la nómina más baja que se pueda, eliminando al trabajador de más antigüedad y de mayor salario.

d).- Cuando el trabajador tiene una antigüedad de más de veinte años de servicios, tiene lealtad a la empresa; tratando de que ésta salga adelante, a lo que el trabajador de tres años de servicios, sabe que tiene que cumplir con un trabajo, pero no es su objetivo principal sacar a la empresa adelante como el de más antigüedad.

Por lo que se concluye que las empresas no han hecho plena conciencia de que para que crezca necesita de la mano de obra, tanto la de los de poca antigüedad como la de los de una antigüedad considerable, ya que el segundo va a transmitir su experiencia al primero, y lo más importante, le crea el cariño por su empresa, así como el esmero a la misma.

**5.- COMENTARIOS, CRITERIOS Y JURISPRUDENCIAS OBSOLETAS QUE NO
CONDUCEN A LA REALIDAD DEL TRABAJADOR DE MAS DE 15 AÑOS DE
SERVICIOS PRESTADOS A UN PATRON.**

La situación se torna sumamente interesante en el análisis del artículo 5° Transitorio de la Ley, el cual regula y condiciona al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que no figuraba en la iniciativa de Ley, sino que fue añadido por la Cámara de Diputados. El artículo 5° Transitorio de la Ley ha sido

objeto de severas críticas, en virtud de que vino a cortar y reiniciar la antigüedad del Trabajador, y por ende a desvirtuar el verdadero concepto de la antigüedad.

Artículo que se encuentra mencionado en el punto uno del inciso D. del Capítulo Primero de esta tesis y observándose de este precepto se planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que ingresaron a la empresa con anterioridad a al fecha en que entró en vigor la Ley, primero de mayo de 1970, ya que respecto de los trabajadores que ingresaron después de esa fecha no hay duda alguna. El problema surge con el primer grupo de trabajadores, ya que al respecto pueden plantearse dos hipótesis:

-Primero.- tomar como base la fecha de ingreso a la empresa.

-Segundo.- No tomar en cuenta el tiempo de trabajo anterior a el primero de mayo de 1970.

Por lo que anteriormente se indica, algunos autores estuvieron de acuerdo en que la antigüedad se computara a partir de la vigencia de la Ley, ya que si se aplicaba a partir de la fecha de que el trabajador ingresó a prestar sus servicios al patrón, se estaría aplicando retroactivamente a la Ley. Sin embargo hay otros criterios que no están de acuerdo con esta postura, por lo que es necesario transcribir el criterio de cada uno de ellos.

En relación del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la Comisión Redactora, en su sesión citada por Néstor de Buen, se dijo la siguiente:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se da a los trabajadores que se separen de su empleo". ⁴⁴

Según este criterio, se establecería una "prima parcial" para los casos de renuncia de los trabajadores, durante los tres primeros años de la Ley, consignada en los tres primeros incisos

En relación del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la Comisión Redactora, en su sesión citada por Néstor de Buen, se dijo la siguiente:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5° transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, se le daría efecto retroactivo a esta Ley. Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se de a los trabajadores que se separen de su empleo". 44/

Según este criterio, se establecería una "prima parcial" para los casos de renuncia de los trabajadores, durante los tres primeros años de la Ley, consignada en los tres primeros incisos

del artículo 5° transitorio, mismo que como ya quedaron sin efecto, no es necesario abundar en ello. Sin embargo, en la fracción V se estableció que en lo casos en que los trabajadores fueran separados de su empleo, o separados con causa justificada, después de un año de vigencia de la Ley, tendrían derecho a la prima correspondiente a los años que hubiesen transcurrido a partir de la vigencia de la Ley.

En este orden de ideas, es sumamente interesante mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó a este propósito dos Ejecutorias, evidentemente contradictorias y las cuales se mencionan en el inciso E. 41 y 42 de este Capítulo.

Al respecto, mi opinión es en el sentido de que la fracción V del artículo 5° transitorio introdujo una limitación impropia, ya que la prima debería pagarse, en la hipótesis que establece esta fracción, por todo el término de la antigüedad del trabajador y no sólo a partir de la vigencia de la ley.

Algunos autores coinciden en que el artículo 5° transitorio es una "aberración" por parte del Legislador, que desvirtuó el verdadero significado y esencia real de la prima de antigüedad.

Tal y como se hacía mención al principio de este apartado, la discusión acerca del artículo 5° transitorio, trae aparejado el problema de la retroactividad, ya que algunos tratadistas estiman

que la antigüedad debe computarse a partir de la vigencia de la ley y no por el término real de la antigüedad del trabajador.

Estos lineamientos los siguieron algunos autores como Francisco Breña Garduño y Baltazar Cavazos Flores, cuyos criterios al respecto son de inclinación netamente patronal.

"En ningún caso se considera antigüedad anterior al primero de mayo de 1970 para fines de pago, pues así lo reconoció el Legislador y además sería retroactiva esa carga en perjuicio del patrimonio del patrón lo que resultaría contrario al artículo 14 Constitucional. La razón de este precepto - artículo 5º-, fue de no hacer retroactiva en perjuicio de la empresa que tenía trabajadores con mucha antigüedad a su servicio, la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. además las empresas pueden constituir sus reservas para cumplir con esta prima, las cuales se estiman son deducibles". 27

Por su parte , Baltazar Cavazos Flores señala:

"El pago de la prima de antigüedad empieza a partir de la vigencia de la Ley, o sea el 1º de mayo de 1970, ya que por razones obvias y legales, no podía habersele dado efecto retroactivo, ya que por una parte se violaría el artículo 14 Constitucional, sancionandose a patronos que tuvieran muchos con bastante antigüedad, y por otra, por que no tenían dichos patronos constituidas las reservas para cubrir dicha prima en virtud de que no existía dicha obligación legal". 45/

Tanto la Comisión Redactora como los autores señalados no consideraron que con su postura estaban perjudicando sensiblemente al trabajador, ya que no se le reconocía su real y verdadera antigüedad, misma que no deriva de la vigencia de una ley, sino del simple transcurso del tiempo; en otras palabras, que la Ley Federal del Trabajo, al reconocer esta prestación por los contratos colectivos de trabajo, lo único que hizo fue reconocer un hecho, tal y como sucedió con otras prestaciones como el aguinaldo o las vacaciones, con anterioridad a su vigencia, sin que se consideraran aplicadas retroactivamente en perjuicio del patrón, por lo que tampoco en el caso de la prima de antigüedad se aplica retroactivamente a la Ley.

Por lo que respecta a los autores que coinciden en favor de que la prima de antigüedad del trabajador se compute a partir de su ingreso, sin que implique aplicación retroactiva de la ley, se encuentran Nestor de Buen y Roberto Muñoz Ramón, exponiendonos sus ideas de la siguiente manera:

"La adición caricaturesca por parte de la Cámara de Diputados de un artículo 5° transitorio que viene a destruir en su esencia la prestación, ha dado motivo para que se discuta sin mayor conocimiento de causa, el concepto de retroactividad." 47/

Roberto Muñoz Ramón nos dice:

"El computo de la antigüedad debe efectuarse desde la fecha en que empezó a prestar el servicio; o lo que es lo mismo, desde la fecha del nacimiento del vínculo laboral. No es fundada la pretensión de que la antigüedad debe de computarse a partir del 1° de mayo de 1970, fecha en que inició su vigencia la nueva ley, como es la de 1970. No puede cortar ni reiniciar la antigüedad de los trabajadores en una empresa. No tiene

fundamento jurídico alguno la pretensión de que, la ley de 1970, cortó la antigüedad de los trabajadores y que ésta, para los efectos de pago de la prima, se inicia a partir de ese año. La antigüedad debe computarse a partir de la fecha real de ingreso tomando en consideración el tiempo efectivo de trabajo de manera continua sin que pueda cortarse y reiniciarse por la promulgación de una nueva ley." 41/

Mi opinión está en el sentido de que, la antigüedad generada con anterioridad al 1° de mayo de 1970, debe computarse para efectos del pago de la prima de antigüedad, a partir del ingreso del trabajador a la empresa, en virtud de que a raíz de esto, la ley sólo reconoció un hecho, tal y como ocurrió con el aguinaldo y las vacaciones. Sin embargo, la fracción V del artículo 5° transitorio señala que, para el caso de la separación justificada o el despido injustificado o justificado, se computará la antigüedad a partir de la vigencia de la ley, lo que notoriamente es una contradicción con la fracción I del artículo 162 que contempla todos los años de servicio del trabajador; en tal situación proponemos que, en caso de duda se esté a lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley de la materia, mismo que estipula que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al

trabajador.

Por lo anteriormente expuesto también se propone se derogue el artículo 5° transitorio, ya que como se ha visto, entre otras cosas, resulta obsoleto debido a que ya transcurrieron los términos que señala en sus distintas fracciones, además de que éstas resultan contradictorias a lo establecido por el propio artículo 162.

**6).- EL DESAJUSTE DE UN TRABAJADOR DE MAS DE QUINCE AÑOS AL
MOMENTO DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y LAS OPCIONES QUE ESTE
TIENE**

Del título antes mencionado, sería bueno preguntarnos el porque desajuste de un trabajador de más de quince años de servicio, a lo que nos responderíamos que un trabajador, como ya se ha dicho, tiene una edad en promedio en la que no es tan fácil conseguir otro trabajo en las mismas condiciones o mejores, ni tan poco tiene la edad para una pensión que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social; por lo que al momento del retiro éste sólo cuenta con el pago de la prima de antigüedad al tope establecido y que es inferior al salario real que percibe,

situación por la cual desajusta económicamente a los trabajadores al momento del retiro.

La otra pregunta sería las opciones que tiene el trabajador al momento del retiro, ya que primeramente, por la edad, es difícil conseguir otro empleo en las mismas condiciones. En segundo lugar, tampoco se encuentra en posición de recibir una pensión por parte de una Institución de Seguridad Social, para que dicho trabajador asegure, por lo menos, de por vida la obtención de servicio médico y una ayuda económica que le permita asegurar su futuro; y, en tercer lugar, porque al recibir el pago de la prima de antigüedad, como ya se ha indicado, esta se ve mermada puesto que su importe alcanza hasta un máximo de dos veces el salario mínimo vigente, por lo que no le permite al trabajador iniciar un negocio que le de la oportunidad de seguir viviendo en las mismas condiciones en las que lo venía haciendo, ya que para empezar, el trabajador buscaría sobre su mismo ramo en el que se ha desempeñado y tan sólo para obtener maquinaria para iniciar dicho negocio, su valor está muy por encima de lo que se pagaría de prima de antigüedad. Por lo que se concluye que las opciones que tiene el trabajador son limitadas para asegurar su futuro.

**E).- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACION AL PAGO DE LA PRIMA
DE ANTIGÜEDAD.**

Los criterios jurisprudenciales sobre la prima de antigüedad son interpretaciones reiteradas y uniformes que ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tiene como antecedente las ejecutorias que se han pronunciado dentro de los diversos juicios de amparo interpuestos por trabajadores que han tenido la necesidad de recurrir a las autoridades competentes para solucionar controversias relativas al pago de dicha prima. Estas tesis son fuente de derecho, por lo tanto son obligatorias para los tribunales del trabajo.

Una vez mencionado lo anterior, se transcriben algunos de estos criterios dictados por la Cuarta Sala, los cuales se relacionan con los temas que se tratan en esta tesis.

E.1. "ANTIGÜEDAD, CONCEPTO DE LA.- Hay que distinguir dos clases: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la

antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno. ^{42/}

Amparo Directo 2757/1977. María de la Cruz Bustamante. Septiembre 22 de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Maestra Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Tesis que ha sentado precedente: Amparo Directo 4900/1970. Teodoro Flores Montalvo. Unanimidad de cuatro votos. Cuarta Sala séptima época. Volumen 27, Quinta Parte. Pág. 23. Cuarta Sala informa 1977 segunda parte, tesis 10, pág. 30.

E.2. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 5° TRANSITORIO, DEBE INTERPRETARSE EN CONCORDANCIA CON LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores, o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a

^{42/} Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1976-1977, Actualización V. Laboral, Lic. Luis Arana Ceru y Lit.

lo establecido en la fracción V del artículo 5º transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año recibirá el importe de la suma que le corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de la Ley, Empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que haya cumplido quince años de servicio cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo con lo dispuesto en la fracción II del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Así mismo recibirán el pago los que separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio de modo "así mismo" que relacionado con la primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores, siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente. 29/

Amparo directo 3219/1973. Compañía Minera de Guadalupe, S.A.
Noviembre 22 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María

29/ Jurisprudencia y Tesis Nohrrerallentes 1971-1973, Actualización III Laboral. Sustentada por la IV Sala.

Cristina Salmorán de Tamayo. 4ª Sala. Informe 1973, pág. 51.

E.3. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta, por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción. ^{11/}

Jurisprudencia: Informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, Tesis 17, p.

19.

E.4. "ANTIGÜEDAD, NO SE GENERAN DERECHOS DE, EN EL DESEMPEÑO TRANSITORIO DEL PUESTO DE ESCALAFÓN. Si un trabajador transitorio reclama el reconocimiento de la antigüedad de un puesto de escalafón que ha desempeñado también en forma transitoria, no computa antigüedad en tal puesto ni derecho alguno para los efectos del escalafón que únicamente es aplicable a los trabajadores de planta y sólo tiene derecho a que el tiempo laborado en dicho puesto se sume a su antigüedad

de empresa, lo cual se crea de manera acumulativa, mientras la relación contractual esté vigente, es decir, la cual se actualiza cada día que transcurre." 22/

Amparo Directo 630/83, Miguel Zubieta Romero, 4 de octubre de 1982, UNAM. 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez, 7ª época: Vols. 187-192, 5ª parte. p. 10.

E.4.a. "ANTIGÜEDAD, TRABAJADORES TRANSITORIOS. No es posible, atendiendo al más elemental principio de equidad, que por resultar vencido el trabajador en un juicio sobre preferencia de derechos, se le prive de la antigüedad general de empresa." 23/

Amparo Directo 5748/75. Roberto Romero Ramírez, 14 de octubre de 1976, UNAM. 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

E.5. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Fijación de su importe. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo

22/ Precedentes que han integrado Jurisprudencia 1969-1988, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta

Relevante, Sumario Judicial, 7ª Época, 1987, p. 36.

23/ Obidex, p. 39.

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

24/

Jurisprudencia: Informe 1975, segunda parte, Cuarta Sala, p. 46. A.D. 5124/74. Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de agosto de 1974. 5 v.- A.D. 1906/75. Ingenio Tala, S.A. 4 de septiembre de 1975. 5 v.- A.D. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de enero de 1975. U.- 3309/75. Azucarera de Ameca, S.A. 24 de octubre de 1975. U.

E.6. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIO Y TIEMPO EFECTIVO LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este

concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no solo en este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o por riesgo de trabajo, los comprendidos por enfermedad o por riesgo de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y los contractuales y los días que el trabajador se encuentre a disposición de patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro, "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION QUINTA DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", es consultable en las páginas 176 y 177 de la quinta parte del último apéndice Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo quinto de la

citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que su tiempo efectivo de servicio, ya que tanto en este dispositivo como en el 5° transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo el espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal." 25/

Ejecutoria: Informe 1976, pp. 31 y 32. Ingenio el Molino, S.A. 5 de julio de 1976. U.

E.7. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CONCEPTO DE LOS AÑOS DE TRABAJO PARA SU PAGO. La fracción I del

artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores de planta tienen derecho a prima de antigüedad consistente en doce días de salario, por cada año de servicio, de donde se infiere que los años de labor a que se refiere el ordenamiento legal citado, deben ser cumplidos, es decir, completos. En otros términos: de conformidad con lo prescrito por el mencionado numeral, únicamente deben computarse para el pago de la prima de antigüedad por él establecida, los años cumplidos que tenga el trabajador al servicio del patrón, sin tomar en cuenta el año que todavía no haya cumplido". 25/

Ejecutoria: boletín núm. 22, octubre 1975.- T.C. Del Octavo Circuito, pp. 106 y 107.- A.D. 379/73. Humberto Muruato Gutiérrez. 3 de octubre de 1973. U.

E.8. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar

servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso."

Ejecutoria: Informe 1976. A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. U. Precedente: A.D. 714/74. Creaciones Textiles, S.A. Julio 15 de 1974. U.

E.9. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA, FACULTADES DE LAS JUNTAS. La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencian del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, la que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria a lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A

su vez la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia ley, que contiene la liquidación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor de doble, disposición que tiene su base en la norma contenida en la fracción XIV del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se complementan los presupuestos de la norma; consiguientemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objective la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra, muy diversa, su cuantificación." 22/

22/ Jurisprudencia 1917-1985, Apéndice al Seminario Judicial con la Federación, 4ª. Sala, Quinta Parte,

Ministro Inspector: Lic. Carlos Del Río Rodríguez, Director: Lic. José Luis Zambrano Sevilla, Subdirector:

Lic. César Daribay Avalos, México, 1985, p. 198.

7ª Epoca, Quinta parte. Vol. 127-132, Pág. 45, A.D. 1425/78. María Ortega López y otros, Unanimidad 4 votos. Vols. 127-132, Pág. 45, A.D. 5353/78. Socorro Crespo Mora y otra, Unanimidad 4 votos. Vols. 127-132, Pág. 45, A.D. 6079/78. Rosa María de la Vega García y otro, 5 votos. Vols. 157-162, Pág. 41, A.D. 5368/81. Salvador Correa Rodríguez, Unanimidad 4 votos.

E.9.a. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA. Tratándose de la prima de antigüedad que se cubre en razón del tiempo de duración de la relación laboral, mientras ésta persista, no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario contenidos en el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, que se paga como contraprestación de servicio prestado, razón por la cual el legislador en la fracción II del artículo 162 de la Ley mencionada incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad como máximo del salario percibido, el doble del mínimo vigente,

7ª Epoca, Quinta parte. Vol. 127-132, Pág. 45, A.D. 1425/78. María Ortega López y otros, Unanimidad 4 votos. Vols. 127-132, Pág. 45, A.D. 5353/78. Socorro Crespo Mora y otra, Unanimidad 4 votos. Vols. 127-132, Pág. 45, A.D. 6079/78 Rosa María de la Vega García y otro, 5 votos. Vols. 157-162, Pág. 41, A.D. 5368/81. Salvador Correa Rodríguez, Unanimidad 4 votos.

E.9.a. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA. Tratándose de la prima de antigüedad que se cubre en razón del tiempo de duración de la relación laboral, mientras ésta persista, no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario contenidos en el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, que se paga como contraprestación de servicio prestado, razón por la cual el legislador en la fracción II del artículo 162 de la Ley mencionada incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia Ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad como máximo del salario percibido, el doble del mínimo vigente,

cuando el salario del trabajador sea mayor del doble." ²²

A.D. 5502/80 Héctor Roldán Vargas, 24 de agosto de 1983. Mayoría de 4 votos. Ponente: Tarsicio Marquez Padilla. Presidente: Guillermo Guzmán Orozco. Sala Auxiliar. 7ª época. Vol. 175-180 séptima parte, p. 355.

La ejecutoria aparece publicada parcialmente en la tesis 3927.

E.10. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. APLICACION DEL SALARIO MINIMO PROFESIONAL EN CASO DE, Y DE INDEMNIZACION POR RIESGO DE TRABAJO. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización de riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de

²² Compilación Mayo del Seminario Judicial de la Federación, Volúmenes 169 al 174, julio de 1983, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia, Tesis y Ejecutorias, Pleno, 4ª Sala y Sala Auxiliar, XXX Laboral, Dirección, Sistema y Coordinación: Francisco Barrutieta Mayo, Ed. Mayo, México, 1985, p. 110.

FALLA DE ORIGEN

los considerados por la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando consecua demuestre desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional." 22

7° Epoca, Quinta Parte. Vols. 109-114, pág. 35, A.D. 4708/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, unanimidad 4 votos. Vols. 109-114, pág. 35, A.D. 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, unanimidad 4 votos. Vols. 109-114, pág. 35, A.D. 4493/77. Yolanda Molina Vda. de Mendoza, 5 votos. Vol. 109-114, pág. 85, A.D. 6423/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, unanimidad 4 votos. Vols. 109-114, pág. 85, A.D. 882/77. Instituto Mexicano del Seguro Social, unanimidad 4 votos.

E.11. "ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE. El abandono del trabajo hecho valer como excepción no significa que el patrón rescinda el contrato del trabajo, sino que aduce que fue el trabajador quién lo dio por rescindido al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo,

especialmente de prestar el servicio convenido."

60/

6ª Epoca, Segunda parte. Vol. XXXVIII. pág. 9, A.D. 504/59
Isauro Rivera Carreto, 5 votos. 7ª Epoca, Quinta parte. Vol. 28,
pág. 13, A.D. 5286/70, Petróleos Mexicanos, 5 votos.

E.11.a. "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE. En caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad." 61/

Amparo directo 4647/77. Antonio Cabral Villegas, 26 de junio de 1978, 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villazcán Roldán. Informe 1978. 4ª Sala, núm. 15, pág. 17.

60/ Ibidem, p. 1.

61/ Ibidem, p. 16.

E.12. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella." 22/

Amparo Directo 1388/1973. "Fábrica Puebla Textil", S.A. Febrero 27 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio, 4ª Sala. 7ª Época, Vol. 74, Quinta parte, pág. 35.

E.12.a. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE. Si lo trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino que se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen del derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario". 23/

22/ Idem, p. 195.

23/ Idem, p. 187.

7ª época. Quinta parte. Vol. 109-114, pág. 40, A.D. 5776/77 Bruno Barraza Núñez y otros, unanimidad 4 votos. Vol. 127-132, pág. 51, A.D. 734/79. José Martínez Bautista, unanimidad 4 votos. Vol. 127-132, pág. 151, A.D. 2070/79. Francisco Encino Rodríguez, unanimidad 4 votos. Vol. 133-138, pág. 88, A.D. 6808/78 Jorge Bocanegra Gutierrez, unanimidad 4 votos. Vol. 133-138, Pág. 47, A.D. 2975/79. Banca Confía del Sur, S.A., unanimidad 4 votos.

E.13. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PRESCRIPCIÓN. La prima de antigüedad es un derecho irrenunciable como lo son todos los que la Ley Federal del trabajo otorga a los trabajadores; pero la acción para deducirla en juicio, está sometida a normas que sobre prescripción establece la ley de la materia." ^{24/}

7ª Época, Quinta Parte. Vol. 121-126, pág. 64, A.D. 5780/78. José María González Montoya y otro, 5 votos. Vol. 121-126, pág. 64, A.D. 57810/78. José Betancourt Isaias, 5 votos. Vol. 121-126, pág. 64, A.D. 5778/78. Anastasio Falcón Angeles y otro, 5 votos. Vol. 121-126, pág. 64, A.D. 5779/78. Secundino Campos Mendoza y Manuel Sánchez Páramo, 5 votos. Vol. 121-126, pág. 64, A.D. 4575/78. Antonio Escontría Soto y otros, unanimidad 4 votos.

E.14. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separa del empleo por causa justificada". ²²

A.D. 1388/1973. Fábrica Puebla Textil, S.A. febrero 27 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio. A.D. 5484/1974. Encajes Mexicanos, S.A. marzo 7 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. A.D. 607/1975. Joel Díaz Utrera, julio 24 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. A.D. 2216/1975. Hilados Guadalajara, S.A. de C.V., abril 5 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. A.D. 887/1976. Textiles Monterrey, Fábrica de Hilados y Tejidos "La Fama". Junio 17 de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

E.15. "AVISO DE RESCISION. SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LO MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motiven a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que la imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causa rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción." ⁷⁴

74. Epoca, Quinta Parte. Vols. 169-174. Pág. 11, A.D. 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonifera Río Escondido", S.A.; unanimidad 4 votos. Vols. 175-180. Pág. 13, A.D. 6208/82. José Bonilla Uribe; unanimidad 4 votos. Vols. 175-180. Pág. 13, A.D. 3748/82. Empresa Sincamex, S.A., unanimidad 4

votos. Vols. 175-180. Pág. 13, A.D. 73456208/82. Gorduroy, S.A., unanimidad 4 votos. Vols. 175-180. Pág. 13, A.D. 5071/82. Austreberto Vazquez Aguilar, unanimidad 4 votos.

E.16. "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. Sólo produce efectos cuando el trabajador se negó previamente a recibirlo. Para que tenga efecto en todos sus aspectos incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo". ²⁷

7* Epoca, Quinta Parte. Vols. 167-171. Pág. 11, A.D. 3635/82. María Estela Pizarro Ponce, mayoría 4 votos. Vols. 169-171. Pág. 11, A.D. 3745/82. Maximiliano López Moreno, mayoría 4 votos. Vols.

181-186. A.D. 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado, mayoría 4 votos. Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hiladera de Torreón, S.A. unanimidad 4 votos. Vols. 181-182. A.D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara, unanimidad 4 votos.

E.17. "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN. FALTA DE. Si el patrón, al rescindir en contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto por el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda." ^{22/}

7ª Epoca, Quinta Parte. Vols. 163-168. Pág. 11, A.D. 3395/82. Ma. Angeles Leal Martínez, 5 votos. Vols. 169-174. Pág. 10, A.D. 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro, 5 votos. Vols. 181-186. A.D. 5476/83. Compañía Hiladera de Torreón, S.A. unanimidad 4 votos.

E.18. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. El computo de todos los años de servicio no implica aplicación retroactiva de la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo. Si la junta, para el pago de la prima de

antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 de la Constitución, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emana son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las circunstancias jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley". 62/

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 181, pp. 176 y 177.

E.18.a. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días

de salario por cada año de servicio que hubiera computado el trabajador, en aplicación a la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación." 20/

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 180, p. 176.

E.19. "BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ASCENDIENTES. DEBEN ACREDITAR LA DEPENDENCIA ECONOMICA. Es correcto el proceder de la junta al considerar que al no existir los beneficiarios a que se refieren las fracciones I y II del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, otorguen a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido por el riesgo del trabajo la indemnización correspondiente y no al padre del trabajador; pues si bien es cierto que el citado artículo 501 en su fracción II establece que tendrán derecho a recibir las indemnizaciones en caso de muerte por riesgos de trabajo los

ascendientes, también es cierto que éstos no tendrán derecho si se acredita en autos su no dependencia económica." 21/

7ª Epoca, Quinta Parte. Vols. 145-150. Pág. 17, A.D. 3114/80.
Jesús Magaña León, unanimidad 4 votos.

E.20. "BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCION I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aun cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por no haber acreditado ser menor de diez y seis años ni que se encuentre afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente del trabajador. Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo,

ascendientes, también es cierto que éstos no tendrán derecho si se acredita en autos su no dependencia económica." 21/

7ª Epoca, Quinta Parte. Vols. 145-150. Pág. 17, A.D. 3114/80.
Jesús Magaña León, unanimidad 4 votos.

E.20. "BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO.
ARTICULO 501, FRACCION I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aun cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por no haber acreditado ser menor de diez y seis años ni que se encuentre afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente del trabajador. Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo,

fue señalar un orden de preferencia entre derechohabientes, así como regular la concurrencia entre ellos. De ninguna manera pretendió que en un momento determinado concurriendo un hijo dependiente del trabajador pero mayor de diez y seis, con otra persona no familiar, también dependiente económicamente, éste excluyera a aquél, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción I la minoría de diez y seis años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados; pero no que cuando faltaren hijos menores o incapacitados, los que fueren mayores de diez y seis años pero dependientes económicos quedarán incluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco. De ahí que entonces es válido concluir que los hijos que no reúnen las cualidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestren su dependencia económica, no queden excluidos por ese sólo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubiquen en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las

mismas condiciones y concurrencias que ahí se determinan." 22/

7ª Epoca, Quinta Parte, Vols. 121-126. Pág. 15, AD. 1218/79. Ma. Teresa Ruiz Orea y otro, 5 votos. Vols. 139-144. Pág. 15, A.D. 1790/80. Ferrocarriles Nacionales de México, 5 votos. Vols. 139-144. Pág. 15, A.D. 1561/80. Instituto Mexicano del Seguro Social, unanimidad 4 votos. Vols. 139-144. Pág. 15, A.D. 2330/80. Instituto Mexicano del Seguro Social, 5 votos. Vols. 151-156. Pág. 11, A.D. 2731/81. Ma. Elena Camacho Ulloa, 5 votos.

E.21. "INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION DEL TRABAJADOR, TERMINACION DEL CONTRATO EN CASO DE. Conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, son causas de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad para

desempeñar su trabajo habitual un cierto tiempo ha informado que no deriva de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y de doce días por cada año de servicios." 23/

7ª Epoca, Quinta Parte. Vols. 121-126. Pág. 41, A.D. 6269/76. Fernando Flores Vidal, Unanimidad 4 votos. Vols. 133-138. Pág. 37, A.D. 5437/79. Anastasio Zapata Paredes y Francisco Mendoza Martínez. 5 votos. Vols. 139-144. Pág. 27, A.D. 3040/80. Instituto Mexicano del Seguro Social, Unanimidad 4 votos. Vols. 139-144. Pág. 17, A.D. 4068/81. Carlos Martínez Rivera, Unanimidad 4 votos. Vols. 157-162. Pág. 27, A.D. 4899/81. Instituto Mexicano del Seguro Social, 5 votos.

E.21.a. "INCAPACIDAD DERIVADA DE RIEGO NO PROFESIONAL. La prestación que contiene el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe pagarla el patrón independientemente de que se le haya otorgado al trabajador una pensión por incapacidad parcial permanente conforme a la Ley del Seguro Social. El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo vigente ordena que al existir

incapacidad proveniente de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de la misma Ley, con independencia de las prestaciones que le correspondan de conformidad con otras leyes; de manera que si conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, se otorga al trabajador una pensión derivada de una incapacidad parcial permanente, ello no releva al patrón al pago de las prestaciones señaladas en el primer precepto mencionado, cuyo contenido difiere en lo establecido en el artículo 126 fracción IX, párrafo penúltimo de la Ley Laboral de 1931. A tal conclusión se llega por cuanto dicho precepto de la ley anterior se refería a incapacidad física o mental del patrón y del empresario, lo cual originaba, tratándose del obrero, indemnización con el importe de un mes de salario, y, adicionalmente, diez días de salario por cada año de servicios prestados; en cambio en la Ley Laboral de 1970, en su artículo 54, alude exclusivamente a incapacidad o inhabilidad del trabajador y establece la prestación económica sólo cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional y ordena el pago de un mes de salario, más doce días por cada año de servicios,

"independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes". En tales condiciones, al variar en la nueva Ley los términos de prestación proveniente de la incapacidad del trabajador, ya no resulta aplicable el criterio sostenido anteriormente por esta Sala visible bajo la tesis número 166, a fojas 15, del último Apéndice Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte." 24/

7° Epoca, Quinta Parte, Vols. 75, Pág. 13. A.D. 3156/73
Manuel Hernández Cano. 5 votos.

E.21.b. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de

dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, no solo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53 fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiéndose concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consecuentemente, que es una causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 a que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal." 25/

7ª Epoca, Quinta Parte. Vols. 127-132, Pág. 53, A.D. 3882/79. Zimapán, S.A. Unidad San José, 5 votos. Vols. 127-132, Pág. 53, A.D. 1109/79. Jesús Robles Torres, 5 votos. Vols. 133-138, Pág. 48, A.D. 6128/79. Instituto Mexicano del Seguro Social, Unanimidad 4 votos. Vols. 133-138, Pág. 88. A.D. 5018/76. Anselmo Amador Aguilar, Unanimidad 4 votos. Vols. 133-138, Pág. 88, A.D. 1394/77.

Crescencio Ruiz Navejar, 5 votos. Vols. 151-156. Pág. 74, A.D. 3200/80. Compañía Minera Zimapán, S.A., Unidad San José, 5 votos.

E.21.c. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. CALCULO DE LA. Si se demuestra que el contrato terminado por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 53, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es el trabajo, el trabajador tiene 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, en el que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo 5º Transitorio, fracción V, del mencionado ordenamiento." 25/

7º Epoca, Quinta Parte. Vols. 133-138, Pág. 47, A.D. 6261/79. Instituto Mexicano del Seguro Social, Unanimidad 4 votos. Vols. 139-144, Pág. 41, A.D. 3029/80, Instituto Mexicano del Seguro Social, 5 votos. Vols. 139-144, Pág. 41, A.D. 2614/80. Instituto

Mexicano del Seguro Social, 5 votos. Vols. 139-144, Pág. 41, A.D. 4742/80, Instituto Mexicano del Seguro Social, Unanimidad 4 votos. Vols. 145-150, Pág. 43, A.D. 4050/80. Instituto Mexicano del Seguro Social, 5 votos.

E.21.d. "INCAPACIDAD TOTAL O PARCIAL PERMANENTE O RIEGO PROFESIONAL QUE PRODUZCA LA MUERTE NO INMEDIATA, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 295, 303 y 304 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente o de riesgo que produzca la muerte no inmediata del trabajador, éste tiene derecho a la asistencia médica gratuita, a la ministración de medicamentos o material de curación y a su salario integrado, en tanto sana o se declara la incapacidad permanente, debiéndose efectuar dicho pago de salarios a partir del primer día de la misma, además de la indemnización correspondiente." ²⁷

Nota: Los artículos 295, 303 y 304 citados, corresponden al 487, 491 y 496, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo de

1970.

6ª Epoca, Quinta Parte. Vol. CXVI. p. 22. A.D. 1883/65. Cía. Fresnillo, S.A., 5 votos. Vol. CXVI. p. 22. A.D. 2922/65. Cía. Fresnillo, S.A., 5 votos. Vol. CXXXII. p. 45. A.D. 3045/65, Carlos Moctezuma Ochoa, 5 votos. Vol. CXXXII. p. 45. A.D. 7078/60, The Fresnillo Company, 5 votos. Vol. CXXXII. p. 45. A.D. 1411/665, Manuel Tinajero López, 5 votos.

E.22. "PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, CITACION A JUICIO EN LOS. Como no existe disposición expresa en el capítulo de Procedimientos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, relacionada con la citación a juicio en los procedimientos indicados, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 17 de dicha Ley, resulta aplicable la regla general prevista para los Procedimientos Ordinarios en su artículo 752, conforme a la cual la notificación para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones debe ser personal y realizarse por lo menos tres días antes de la fecha señalada para esa audiencia, y si el demandado no puede ser notificado en el lugar donde reside la Junta, se

aumentará dicho término en un día por cada cien kilómetros o fracción." z/

A.D. 2751/1975. "Construcciones Pesadas", S.A., Agosto 20, 1976. 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. 4ª Sala. Informe 1976. Tesis 52. Pág. 33.

E.23. "PRUEBA DEL DEMANDADO NO COMPARECIENDO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, Y EXCEPCIONES. Al no concurrir la demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le debe tener por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada sólo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone la Ley de la materia; por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltar injustificadamente al mismo en más de tres ocasiones dentro del término de treinta días, la junta no tiene porqué ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas sólo tienen por objeto probar

una excepción que no fue opuesta. 22/

A.D. 3669/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Precedente: A.D. 6405/78. Trinidad Méndez López. 19 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana. Informe 1982. 4ª Sala. Núm. 76. p. 67.

E.24. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, COMPETENCIA PARA CONOCER DE LAS CONTROVERSIAS SOBRE. Los artículos 591 fracción II, y 600 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone que las Juntas Federales de Conciliación sólo pueden actuar como de conciliación y arbitraje cuando se trate de conflictos en los cuales se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no sea mayor del de tres meses de salario; y si los trabajadores demandan el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 del Código Laboral, aduciendo tener diez y nueve años de antigüedad, cuyo monto puede ser superior a tres meses de salario, la Junta Federal de Conciliación, después de agotar el periodo

conciliatorio, debe remitir lo actuado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 600, fracción II, párrafo II, de la Ley Laboral en consulta." ^{89/}

Amparo Directo 2521/74. Martha Alicia Chavira Vda. de Camacho y otros. 14 de noviembre de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. 7ª Epoca: Vol. 71. Quinta Parte. Pág. 23.

E.25. "AMPARO, TERMINO PARA LA INTERPOSICION DEL DIAS INHABILES POR SUSPENSION DE LABORES DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE. Los días en que la autoridad responsable deja de laborar deben considerarse inhábiles y, por tanto, deben descontarse del término para la interposición del juicio de amparo, toda vez que, de no hacerse así, se reduciría dicho término, en perjuicio del quejoso, quien debe disfrutarlo en toda su amplitud, no sólo en cuanto al factor tiempo que lo determina, sino en cuanto a las posibilidades de aprovechamiento del mismo, pues resulta que en el caso de suspensión de labores en el órgano que

^{89/} Precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial, 4ª Sala, 7ª Epoca, 1987, p. 502.

dictó la resolución contra la cual se va a solicitar el amparo, los interesados se ven imposibilitados para consultar los autos, consulta ésta necesaria para que pueda preparar debidamente su demanda de garantías." ^{11/}

6ª Epoca, Quinta parte. Vol. V, pág. 94, A.D. 5149/94. Marcos Téllez Castillo. Mayoría de 4 votos. Vol. XI, pág. 128,, A.D. 2744/56. J. Refugio Santoyo Saldivar, Unanimidad de 4 votos. Vol. XVI, pág. 188, A.D. 1829/58. Carmen López Ruiz, Unanimidad de 4 votos. Vol. XXVI, pág. 18, A.D. 5464/58. Gustavo Martínez Puebla, 5 votos. Vol. XXVIII, pág. 10, R. de R. 1195/58. Eulogio Guzmán Anzures. Unanimidad de 4 votos.

E.26. "PRESCRIPCIÓN, NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. La renuncia es un rechazo del trabajador respecto de sus derechos, y la legislación laboral la prohíbe porque pretende proteger al trabajador contra engaños o cualesquiera otros actos que le perjudiquen en su trabajo o en su patrimonio. Empero los derechos que ella concede no son eternos y por eso deben hacerse valer oportunamente; la renuncia es el rechazo de un derecho en beneficio de un tercero y en perjuicio del que la hace; en cambio, la

prescripción, es la extinción de un derecho por no haberse hecho valer directamente. La primera implica ignorancia o coacción física o moral en el que la renuncia, y astucia, afán de logro y presión física o moral, en el que la hace y por ello, prohibida por la Ley, la segunda, la prescripción, implica falta de interés del sujeto titular del derecho, y por ello se establece expresamente en la ley." 22

A.D. 290/76 Antonio Ruíz Rincón, 10 de diciembre de 1976.
Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.

E.27. "PRESCRIPCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. Para que opere la excepción de prescripción no se requiere señalar pormenorizadamente las circunstancias en la que se funda, ya que tratándose de un fenómeno jurídico actúa por disposición de la ley y mediante el transcurso del tiempo, cuando se plantea en la contestación a la demanda respecto de los derechos ejercidos, se viene en conocimiento de la calidad de la defensa hacer valer por el demandado y lo único que deben

demostrarse son los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo." 22/

A.D. 5555/74. Raúl Velasco Terrés. 20 de marzo de 1975. Unanimidad 4 votos. 4ª Sala. p. 23.

E.27.a. "PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE. Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse la fecha en que empezó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción." 23/

A.D. 4219/82. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de noviembre de 1981. Unanimidad 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: Ma. Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Precedente. A.D. 3319/72. Julio Mares Torres y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Sección 13. 22 de noviembre de 1972. Unanimidad 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

E.28. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA. TÉRMINO PRESCRIPTIVO. Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la

22/ Idem, p. 466.

23/ Idem, p. 466.

separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y demás aplicables de la misma ya que la separación es un elemento de la acción y por ende, es a partir de aquella cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otro que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la Ley Laboral, para exigir el pago de dicha prima." 22/

7ª Epoca. Quinta Parte. Vol. 115-120, Pág. 87, A.D. 2565/78, Julieta Méndez Bustamante. Unanimidad de 4 votos. Vol. 115-120, Pág. 87, A.D. 2461/78, José Luis Maldonado Sánchez, 5 votos. Vol. 115-120, Pág. 87, A.D. 2465/78, Efrén Iglesias Rodríguez, 5 votos. Vol. 115-120, Pág. 87, A.D. 3575/78, Ernesto Gutiérrez Adalid, 5 votos. Vol. 115-120, Pág. 87, A.D. 2848/77, Instituto Mexicano del

Seguro Social, 5 votos.

E.29. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCION. La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si éste demanda el cumplimiento del contrato o relación de trabajo, no es posible, jurídicamente, que reclame la prima de antigüedad, pues el pago de la misma supone la existencia del contrato o relación de trabajo. Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud del laudo que se pronunció, 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 de 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, 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." m/

A.D. 2159/80. Grupo Industrial Interamericano, S.A., 4 de septiembre de 1980, 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Javier Mijangos Navarro. A.D. 4393/77. Teódulo González Sánchez, 20 de junio de 1979, Unanimidad 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: Ma. Yolanda Mujica García. A.D. 6448/76. Víctor Reyes Mota y coagraviados, 14 de abril de 1977, 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez. Informe 1980, 4ª Sala. No. 89, p. 66.

E.30. "DESPIDO, PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. INVESTIGACIÓN PREVIA. El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que sean necesarias a efecto de determinar la responsabilidad del trabajador; investigación o investigaciones que deberán de iniciarse inmediatamente que el patrón conozca o deba

conocer el hecho que motive y que deberá concluirse en un término prudente perentorio." *et/*

7ª Epoca, Quinta Parte. Vol. 42. Pág. 17, A.D. 1755/71. Everardo Pacheco Altamirano, Unanimidad 4 votos. Vols. 127-132. Pág. 34, A.D. 2531/78. Enrique Ledoi Kennion, Unanimidad 4 votos. Vols. 151-156. Pág. 18. A.D. 3369/81. Ignacio García Rosas, 5 votos. Vols. 151-156. Pág. 18, A.D. 4685/81. Raquel Hernández Ortiz, 5 votos. Vols. 157-162. Pág. 18, A.D. 2689/81. Neftalí Gutiérrez Espinosa, 5 votos. Vols. 163-168. Pág. 19, A.D. 4338/81. Eleazar Everardo López Cruz, Unanimidad 4 votos.

E.31. "PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL. LA RETENCION DEL SALARIO ES UN ACTO DE TRACTO SUCESIVO, PARA LOS EFECTOS DE LA. La acción rescisoria en materia laboral, supone tres momentos distintos: En primer lugar: Una conducta patronal indebida, en segundo término, la separación material de su empleo que debe hacer valer el trabajador, y finalmente, la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en la que se reclame el pago de la indemnización. El incumplimiento patronal puede consistir en una conducta instantánea, como incurrir en violencia,

amenazas, injurias en contra del trabajador, o bien puede consistir en una conducta de tracto sucesivo, cambio de horario del trabajador, la de su categoría, no cubrirle el salario, o reducirse, con pretensiones de permanencia. En el primer caso, la prescripción para separarse el trabajador de su empleo, corre desde la fecha en que se tenga conocimiento de la violación cometida; en la segunda no correrá la prescripción, como seguro en el caso en que fueron retenidos los salarios de los quejosos, correspondientes a cuatro meses de un salario y tres meses del siguiente, hasta que se ponga remedio a la violación." //

A.D. 393/77, Melitón y Mario Zurita Medina, 21 de octubre de 1977. Unanimidad 4 votos. Ponente: Felipe García Cárdenas. Informe 1977. Tribunal Colegiado. 4° Circuito. p. 337.

E.31.a. "PRESCRIPCION, TERMINO DE LA, TRATANDOSE DE RESCISION IMPUTABLE AL PATRON. Debido al vencimiento periódico de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es por tanto de tracto sucesivo, las acciones del trabajador

derivadas de las subsecuentes faltas de pago de salario no pueden estimarse prescritas, habida cuenta de que por así disponer el artículo 517, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha que se tenga conocimiento de la causa de la separación; de tal manera que cuando las causas imputables al patrón se sigan repitiendo en forma autónoma en el tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera las causales de rescisión, sino la última." ²²

A.D. 2684/1976. Guadalupe Peralta Serrano. Septiembre 27 de 1976, 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. Tesis que ha sentado precedente: A.D. 2474/1976. Arón Martínez Vega. Agosto 2 de 1976. U. 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

E.32. "PRESCRIPCION OPUESTA POR EL PATRON, PROCEDENCIA DE LA (ARTICULO 519, FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Para que se considere operante la excepción de prescripción hecha valer

por el patrón, en los términos del artículo 519, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que acredite, en los términos del último párrafo de dicho precepto, la fecha en que se determinó el grado de incapacidad del trabajador por ser el elemento básico de su excepción que debe satisfacer conforme a la hipótesis consagrada en el artículo 163 de la referida Ley." ^{22/}

A.D. 3536/74: Bernardo Díaz Castillo. 26 de febrero de 1975.
U. 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Semanario Judicial de la Federación. 7ª Epoca. Vol. 74, 5ª Parte. Febrero 1975. 4ª Sala, Pág. 32.

E.32.a. "RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACION POR PRESCRIPCION. La responsabilidad del empresario por accidente de trabajo no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarrea una incapacidad. Así pues, mientras no se determine un modo preciso la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le

produjo el accidente y, consecuentemente, no podrá comenzar ni correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de indemnización correspondiente." 21/

A.D. 4989/1975. Instituto Mexicano del Seguro Social. Febrero 9 de 1976, 5 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez. Tesis que ha sentado precedente: A.D. 3328/1974. Petróleos Mexicanos. Octubre 31 de 1974. U. 4 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete. 4ª Sala. Boletín no. 26 al Semanario Judicial de la Federación. 4ª Sala, Informe 1976 Segunda Parte. Tesis 61, Pág. 37.

"En materia de riesgos profesionales, el término de dos años para que opere la prescripción, debe contarse desde que se determina la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída." 22/

E.33. "PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR UN LAUDO, EFECTOS DE SU INTERRUPCIÓN. Es cierto que conforme al artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, la presentación de cualquier promoción ante la junta que conoce del juicio interrumpe la

21/ Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1976-1977, Actualización V Laboral, Ob. Cit. p. 242.

22/ Jurisprudencia, Actualización IV Laboral, Tesis 1701, p. 652.

prescripción de la acción mencionada, pero el efecto de esa interrupción es el de destruir el lapso transcurrido con anterioridad a la promoción para que la prescripción comience de nuevo a correr, ya que esto último sólo es consecuencia de la suspensión, que es un concepto distinto que opera en los casos previstos en el artículo 520 del ordenamiento citado. Por lo mismo, si dentro de un procedimiento de ejecución que se inicia con la promoción respectiva, se deja de promover por el término de dos años, La prescripción opera de conformidad con el artículo 519, fracción III de la citada Ley Federal del Trabajo." 21/

A. en revisión 84/79 Helios Serrano Fuentes. 1º de agosto de 1979, U. de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: Ma. Rosario Mota de Suárez. Informe 79, 2º Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia de trabajo. No. 9, p. 22.

E.34. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. SE INTERRUMPE POR CONVENIO QUE RECONOZCA EL DERECHO. El derecho de los trabajadores a reclamar el pago de la Prima de Antigüedad por separación nace en el momento que la separación

ocurre, y la prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente corre a partir del día siguiente al de la fecha en que operó dicha separación; pero en caso de que el patrón con posterioridad a la separación, celebra con los trabajadores un convenio en el que reconozca su derecho al pago de la prima de antigüedad, la prescripción se interrumpe conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, y por tanto, la prescripción empieza a correr a partir de la fecha de la celebración con convenio." *u*

A.D. 5356/82. Julio Rodríguez Morales. Febrero 7, 1983. U. 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. 4ª Sala, 7ª Epoca. Vols. 169-174, 5ª Parte. p. 35. Precedente: 7ª Epoca. Vols. 121-126. 5ª Parte, p. 63.

E.35. "PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA. Una sana interpretación del artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo que da pauta para computar el término prescriptorio, al estatuir "Artículo 522. Para los

efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. el primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por cumplida la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente," obliga a concluir que el concepto "feriado" referido al último día de ese término que se emplea en dicho numeral es sinónimo de inhábil, pero debe destacarse que ese periodo se compone de días naturales, esto es, con abstracción de los días inhábiles que en su transcurrir hubiera, de ahí que ni con apoyo del artículo 706 (715) de la propia Ley procede la exclusión indiscriminada de los días que como inhábiles se repiten en dicho precepto, pues no lo contempla así el artículo 522 precitado. De otro modo dicho, el término de prescripción se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiera y sólo excepcionalmente se ve aplicado ese término cuando su último día es inhábil." ~/

A.D. 2333/76 Jaime Santos Pastrana. 12 de agosto de 1976, U.
4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Semanario Judicial

de la Federación. 7ª Epoca. Vols. 91-96, 5ª Parte. Jul-Dic. 1976,
4ª Sala, p. 62.

E.35.a. "PRESCRIPCIÓN. ARTICULO 736 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO ES APLICABLE PARA EL COMPUTO DE AQUELLA. Lo dispuesto por el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir de 1980, tiene aplicación tratándose del cómputo de términos procesales y el procedimiento laboral ordinario, que se inicie, en los términos del artículo 861 de dicha Ley, con la presentación del escrito de demanda, de lo que se sigue que aquel precepto en forma alguna puede llevar los cómputos de términos relacionados con la prescripción de acciones, pues mientras éstos no se ejerciten no se inicia el proceso, de manera que para regular éstos últimos sólo deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 522 de la actual Ley Laboral." 25/

A.D. 1856/81 Luis Pérez Montes. Septiembre 26, 1983. 5 votos.
Ponente: Víctor M. Franco Pérez. Sala Auxiliar, 7ª Epoca. Vols.
175-180, 7ª Parte, Pág. 356.

25/ Compilación Mayo del Anuario Judicial de la Federación, Volúmenes 16ª al 17ª, Jul-Dic 1983, Ob. Cit. p.

E.38. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA. Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo o cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha acostumbrada de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, este es la integración de salario que debe tomarse como base." 27/

E.39. "LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DEBE PAGARSE DE MANERA PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de

antigüedad el importe de doce días de salario por cada año de servicio prestado, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con importe proporcional correspondiente a ese lapso." ²²

E.40. "PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, PAGO DE LA, A QUIENES SEÑALA EL ARTICULO 501 DE LA LEY. Las personas beneficiarias de las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, que termina por muerte del trabajador, los son únicamente aquellas que en forma expresa señala el artículo 501 de la Ley Laboral; en consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social, al pagar el importe de la indemnización establecida en el artículo 85 de su Contrato Colectivo de Trabajo, en la que ya está incluida la prima de antigüedad establecida en la Ley, deberá cerciorarse que el importe de la prestación legal la reciba la persona que tiene derecho a ella y no ninguna otra, a pesar de la designación que al respecto haga el trabajador, pues de no

hacerlo el patrón, no puede considerarse pagada o cubierta la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho." 22/

E.41. EJECUTORIA.- "En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores o se separen por causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del artículo 5° transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumpliendo ese año recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieren transcurrido a partir de la vigencia de ley, empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicio cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo es necesario coordinarlo con la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Así mismo recibirán el pago los

22/ Actualización VII Laboral, Séptima Época, Volúmen General 139-144, Quinta Parte, p. 40, A.D. 1937/40.

que se separen por causas justificadas y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio de modo "así mismo", que relacionado con la primera parte comprende evidentemente a éstos trabajadores siempre que hubieren cumplido el tiempo de servicios señalados anteriormente." 100/

E.42. EJECUTORIA.- "La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios, computados a partir del 1° de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entró en vigor la ley, tiene derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año que es separado o que se separa del servicio pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la

antigüedad del trabajador." III

III / Actualización VII Laboral, República FROCK, Volcan Semestral 130-144, Quinta Parte, pp. 33A-337, A.D.

1039/AD, Unanimidad 4 votos.

antigüedad del trabajador." ^{101/}

^{101/} Actualización VII Laboral, Séptima Época, Volúmen Anual 139-144, Quinta Parte, pp. 336-337, A.D.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado un estudio minucioso sobre la prima de antigüedad, prevista por el artículo 162 de la Ley Federal del trabajo vigente en México, nos permitimos concluir con los puntos más relevantes de este trabajo.

PRIMERA.- Se considera que la prima de antigüedad debe incluirse en el conjunto de derechos de tipo económico que, adicionalmente al salario y demás prestaciones legales o contractuales, le corresponden al trabajador.

SEGUNDA.- Con base a los principios sobre los que versa la Ley Laboral de equidad y justicia social, permitir a los trabajadores de una antigüedad de tres años en adelante al pago de esta prestación.

TERCERA.- Se modifique la base para el cálculo de la prima de antigüedad, proponiendo para tal efecto, hacerlo sobre el salario que realmente percibe el trabajador de más de quince años de servicio y no sobre salarios mínimos generales o profesionales, como se estipula actualmente en la fracción II del artículo 162 de

la ley de referencia. Ello con el fin de que dicho pago efectivamente favorezca a los trabajadores que están facultados para hacer uso de este derecho, o a los beneficiarios del trabajador fallecido.

CUARTA.- Permitir a los trabajadores de tres años en adelante retirarse voluntariamente de su empleo, haciendo uso del derecho de la antigüedad con los topes de ley señalados.

QUINTA.- En virtud de que las disposiciones que establece al artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo dejaron de tener aplicabilidad a partir de mayo de 1973, es conveniente que dicho artículo desaparezca del texto de la citada Ley.

BIBLIOGRAFIA

BURGOA Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1985.

BURGOA Ignacio. El Juicio de Amparo. 23ª edición. Ed. Porrúa. México, 1986.

CAVAZOS FLORES Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971.

DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1983.

DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1988.

DE BUEN LOZANO Nestor. La Reforma del Proceso Laboral. Ed. Porrúa. México, 1980.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I. Ed. Porrúa. México, 1972.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa. México, 1974.

DE PINA Rafael y DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. México, 1988.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Prontuario de la Ley Federal del Trabajo. Tesis Laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 4ª Sala. 2º Tomo. México, 1978.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad, Comentarios y Jurisprudencias. 4ª ed. Ed. Pac. México, 1981.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. 6ª ed. Ed. Pac. México 1985.

TRUEBA URBINA Alberto. La Primera Constitución Política-social del Mundo. Teoría y Proyección. Ed. Porrúa. México, 1971.

TRUEBA URBINA Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1978.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Proceal del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1982.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa. 90ª ed. México, 1991.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Coordinación Editorial Guillermo Sosa Flores. Ed. Trillas, S.A. de C.V. México, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada. Francisco Ramírez Fonseca. 8ª ed. Ed. Pac. México, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 68ª ed. actualizada. Ed. Porrúa. México, 1992.

COMPILACION MAYO DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Jurisprudencias, Tesis y Ejecutorias. Pleno 4ª Sala Auxiliar. XXIX. Laboral. Volumen. 169-174 Enero-Junio 1983. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección, sistema y coordinación general Francisco Barrutieta Mayo. Mayo Ediciones. México, 1985.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE 1971-1973. Actualización. Tomo III Laboral. Sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lic. Arturo Salcido Beltrán. Ediciones Mayo. México, 1975.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES DE 1976-1977. Actualización. Tomo V Laboral. Sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lics. Arturo López Hernández y Luis Arana Caro. Ediciones Mayo. México, 1979.

PRECEDENTES QUE NO HAN INTEGRADO JURISPRUDENCIA. 1969-1986. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. Semanario Judicial. 7ª época. México, 1987.