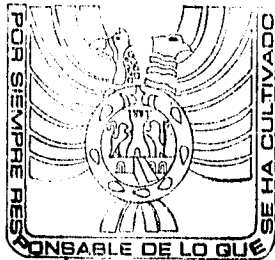


320809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

4  
24

**PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE DERECHO**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**"SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES  
ANTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD"**

**T E S I S  
Q u e p r e s e n t a**

**ADRIANA CONSUELO DOMINGUEZ THOMAS**

Que para obtener el Título de  
**LICENCIADA EN DERECHO**

Asesor de Tesis: LIC. HECTOR HERNANDEZ AGUILAR

**MEXICO, D. F.**

**1996**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## DEDICATORIAS

**A mis padres:**

Lic. Jorge Domínguez Pastrana y  
Ma.del Consuelo Thomas de Domínguez.  
Gracias por su apoyo y amor incondicional.

**A mis hermanos:**

Virginia, Jorge y Sissi

**A mi sobrina: Sissi Saray**

Gracias por su cariño.

**Un agradecimiento especial a la Lic. Carmen Vazquez  
Bonilla por su apoyo y comprensión.**

**Mi sincero agradecimiento para aquellos familiares y  
amigos que de alguna manera me impulsaron y ayudaron  
para realización de esta meta.**

## ÍNDICE

### SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

..... PAG.

INTRODUCCIÓN ..... 1.

### CAPITULO I . ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A. Constitución de 1917.....	2
B. Época Contemporánea.....	11
C. Contratos Colectivos en relación con la Prima de Antigüedad anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	18
D. La Ley Federal del Trabajo en vigor relacionada con la Prima de Antigüedad.....	22

### CAPITULO II . CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A. Concepto de Antigüedad.....	29
B. Concepto de Prima de Antigüedad.....	35
C. Concepto de Salario.....	42
c.1 Tipos de Salario.....	48

### CAPITULO III LA RELACIÓN LABORAL.

A. Quiénes son Sujetos de una Relación Laboral.....	58
---	----

a.1 Contratos Individuales de Trabajo.....	62
a.2 Trabajadores de Planta.....	64
a.3 Trabajadores Eventuales.....	67
B. Quiénes tienen derecho a la Prima de Antigüedad.....	69
C. Tabla probable de la Prima de Antigüedad en atención a la clasificación del trabajador.....	73
c.1 Salario Mínimo vigente en el lugar.....	75

#### CAPITULO IV LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SUS GENERALIDADES

A. Derechos de Antigüedad.....	81
a.1 De Preferencia.....	83
a.2 De Ascenso.....	84
B. Estabilidad en el Trabajo.....	86
b.1 Clase Obrera.....	88
b.2 Clase Campesina.....	91
b.3 Empleados Particulares.....	92
b.4 Servidores Públicos.....	94
C. Situación Jurídica de los Trabajadores ante el pago de la Prima de Antigüedad.....	96
D. Pago de la Prima de Antigüedad al doble del salario devengado...	98
E. Pago de la Prima de Antigüedad con el último salario devengado.	99
F. Reformas a la Ley Federal del Trabajo para que la Prima de Antigüedad se pague de acuerdo al último salario devengado.....	100

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

Para quienes pretenden definir su ejercicio profesional futuro, se le presentan una vez terminados sus estudios, una serie de alternativas entre las que debe decidir. Sin establecer una diferencia en relación con las otras áreas del Derecho en razón de su importancia, se ha considerado que el fenómeno de la relación laboral y por tanto la rama del Derecho que lo regula, es quizá el más importante en la vida de los seres humanos, por estar presente de manera natural y permanente. Es por esto y por lo dinámica que debe ser la regulación del fenómeno laboral, que surgen frecuentemente algunas figuras jurídicas que hay que analizar y perfeccionar para ir haciendo cada vez más armónica la relación entre capital y trabajo. Se ubica dentro del Derecho del Trabajo el tema de nuestra tesis titulado "SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD".

La prima de antigüedad será nuestro objeto de estudio, por considerar que ésta puede fortalecer la relación laboral y darle una mayor seguridad jurídica tanto al trabajador, porque lo une más a su centro de trabajo, como al patrón, porque dispone de mejores trabajadores en la medida que quizá permanecen por más tiempo por los derechos que van creando; prima que debe ser cubierta a los trabajadores de planta y a los eventuales, no con el último salario que perciben, pues el problema que se presenta es que se paga sólo a los primeros, el doble del salario mínimo vigente en la zona donde se prestan los servicios. El tema propuesto se justifica porque el pago

por ese concepto no toma en cuenta el último salario del trabajador y las demás prestaciones contenidas en la Ley Laboral, situación que va en contra del principio de equilibrio y justicia social, que es la tendencia del ordenamiento laboral citado, debiendo actualizarse para beneficio social con el pago en base al último salario.

La Prima de Antigüedad, nace de la contratación colectiva celebrada entre sindicatos de trabajadores y patrones, práctica que recoge el Artículo 162, de la Ley Federal de Trabajo de esos pactos colectivos, como una legítima aspiración de los trabajadores, no sólo de permanecer en la empresa, sino de que esa prestación constituya una fuente de ingreso al retirarse, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios laborados, de ahí que se propone que deba ser pagada a los mismos conforme al último salario que perciban al momento de su retiro, siempre y cuando hayan cumplido diez años de servicios así como a los que se separen por causa injustificada.

El CAPITULO PRIMERO nos introduce al tema de esta tesis al analizar los antecedentes históricos de la prima de antigüedad, mencionando desde el análisis de la Constitución de 1917, cuando la prima de antigüedad no estaba contemplada, hasta la Ley Federal del Trabajo en vigor; no sin antes plasmar lo que se entiende por la Época Contemporánea y los orígenes de la prima de antigüedad como una prestación en los Contratos Colectivos de Trabajo anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Se toma como ejemplo el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza en el que ya se contemplaba esta prestación y se analiza el

artículo 162º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, objeto del estudio de esta tesis.

Con el fin de tener un amplio conocimiento de los temas que aquí se tratan, en el CAPITULO SEGUNDO ahondamos sobre los conceptos fundamentales de la prima de antigüedad, empezando con la definición en sí del concepto de antigüedad y lo que entendemos por Prima de Antigüedad, así como el concepto de salario y los diferentes tipos que existen.

En el CAPITULO TERCERO nos referimos al estudio de lo que es la relación laboral y las partes involucradas; es decir, quienes son sujetos de una relación laboral. Además de las figuras de patrón y trabajador, se establece la trascendencia de los contratos individuales de trabajo y las diferencias entre trabajadores de planta y trabajadores eventuales. En el mismo capítulo se cuestiona el hecho de quienes tienen derecho a recibir la prima de antigüedad y se expone lo que vendría a ser la propuesta objetivo de esta tesis. Asimismo, se presenta una Tabla probable sobre la prima de antigüedad con base en la clasificación del trabajador y en el salario mínimo vigente de acuerdo al lugar donde el trabajador presta sus servicios.

La prima de antigüedad como una prestación a que tienen derecho los trabajadores y su importancia, se analiza con detalle en el CAPITULO CUARTO, donde además se mencionan los derechos que se derivan de la antigüedad en el trabajo, como son los derechos



de preferencia y ascenso. Asimismo tratamos de analizar los factores que intervienen para que se dé la estabilidad en el trabajo y cómo se comporta este concepto en las diferentes relaciones de trabajo, las que se establecen entre la clase obrera, campesina, así como para los empleados particulares y servidores públicos.

Se incluye también el estudio de la situación jurídica de los trabajadores ante el pago de la prima de antigüedad, así como el análisis del pago de dicha prima, terminando con las propuestas para que el pago de la prima de antigüedad sea de acuerdo con el último salario devengado así como las reformas a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162.

Esperando que este análisis sea de utilidad, pero sobre todo que pudiera ser tomado en cuenta por quienes pretenden mejorar las condiciones de la clase trabajadora, bien sea legislando, interviniendo en contrataciones colectivas o simplemente aplicando el derecho, sólo nos resta asegurar que en su elaboración hemos puesto nuestro mejor esfuerzo, capacidad y cariño que deseamos sea considerado.

## CAPTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

#### A) CONSTITUCION DE 1917

La existencia de normas jurídicas que regulan la relación laboral, surge en cada uno de los países en distintos momentos de su desarrollo y se va enriqueciendo con disposiciones adicionales que la complementan. Así se originan conceptos tan importantes como el tiempo extraordinario, el descanso semanal o las vacaciones, entre otros; que tienen como objetivo equilibrar el capital con el trabajo y evitar la explotación a que los hombres estaban sometidos.

En México fue necesaria la declaración de los derechos sociales en el año de 1917 para que se diera fin a las grandes injusticias que venían sufriendo los trabajadores del campo, minas, fábricas y talleres.

La Revolución constitucionalista tuvo que romper con el pasado, destruyendo el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbando al imperio absolutista de la empresa, estableciendo en nuestro derecho, nuevos ideales de justicia, que de alguna manera satisfacen las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía al reino de la economía.

Dentro de esta revolución social mexicana, el trabajador empieza a ser considerado con la categoría de persona, y no sólo para ser registrado en una fórmula legal, sino para vivir en la realidad como persona y respetado como tal. En este sentido afirma Mario de la Cueva que "el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de una persona humana"<sup>1</sup>.

En el año de 1914 cuando el general Huerta abandona el poder, cediendo el triunfo a la Revolución, casi inmediatamente los jefes de las tropas constitucionalistas crean el derecho del trabajo.

El día 8 de agosto del mismo año en Aguascalientes, se reduce la jornada de trabajo a nueve horas, y se impone el descanso semanal, prohibiéndose además, la reducción del salario.

El 15 de septiembre del mismo año, en San Luis Potosí se dictó un decreto fijando los salarios mínimos y en algunos otros Estados, como en el caso de Tabasco, además de fijar el salario mínimo, se reduce la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelan las deudas de los campesinos. En Jalisco y Veracruz surge el decreto que fija la jornada de

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1972. p. 45.

trabajo, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones, y se expide, en el último Estado mencionado, la Ley del Trabajo que ejerce para el futuro una gran influencia en toda la República.

El 7 de octubre de 1915, Aguirre Berlanga publica el decreto que merece el título de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, la cuál fue substituída y superada por la del 28 de diciembre de 1915 en la que se establece que la jornada máxima será de nueve horas, la prohibición de utilizar como trabajadores a los menores de nueve años, se fijan salarios mínimos en el campo y la ciudad, así como la protección de los mismos, se reglamenta el trabajo a destajo, se reconoce la teoría del riesgo profesional, y se instituye la creación de las Juntas de Conciliación, y Arbitraje. En el mismo año se reforman el orden social y económico en Yucatán, a cuyo efecto se expide la ley conocida con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, municipio libre, y del trabajo.

La ley del trabajo de 1915 reconoció y declaró algunos principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123º Constitucional como son : el derecho al trabajo, que el trabajo no puede considerarse una mercancía, que las normas contenidas en la ley son para facilitar la acción de los trabajadores reunidos en su lucha contra los empresarios y que las normas son para beneficio de los trabajadores y se desarrollaran en los contratos colectivos y en los laudos de los tribunales de arbitraje. Esta ley estableció las bases del derecho individual del trabajo, la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, así como las normas del trabajo de mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre

higiene y seguridad en las empresas, la prevención de los riesgos de trabajo, la creación de las Juntas de Conciliación, y el Tribunal de Arbitraje encargados de conocer y decidir los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos, así como la facultad de imponer condiciones en los conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios y en caso de controversias jurídicas, las sentencias que pusieran fin a las mismas.

Más tarde, en el mes de septiembre de 1916, en el Estado de Coahuila el gobernador Espinosa Mfresles, decreta crear dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, y un mes después, publica una ley sobre accidentes de trabajo, y sobre las normas de participación de las utilidades, siendo ésta, la primera norma legislativa sobre el tema.

El 20 de noviembre de 1916, se da comienzo a las sesiones preparatorias del Congreso bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función del Colegio Electoral. El día 30 del mismo mes, se designa presidente para las elecciones de mesa directiva a Luis Manuel Rojas.

El 1º de diciembre de 1916, Venustiano Carranza inaugura las sesiones de Congreso, y pronuncia un discurso sobre el proyecto de reformas. En dicho discurso recuerda su promesa hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar el espíritu liberal de la Constitución de

1857, señalando también, con respecto al problema social, que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, le corresponderá al Poder Legislativo, la facultad de expedir las leyes sobre el trabajo con el fin de implantar instituciones tendientes a lograr el progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, limitar el número de horas de trabajo para que con ello no agote el trabajador sus energías y tenga tiempo para el descanso, dando como resultado que cultive su espíritu para mejores relaciones, y tenga hábitos de cooperación para el logro de una obra común; así como para obligar al empresario a responsabilizarse de los accidentes de trabajo, y de establecer seguros en los casos de enfermedades o por vejez, y para fijar el salario mínimo que permita satisfacer las necesidades primordiales del individuo y su familia.

En realidad el proyecto de reformas no aporta casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición que destaca Nestor de Buen y cuyo contenido indica que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".<sup>2</sup>

Se concluye que a pesar de la acción enérgica de los radicales de esa época, con esta reforma surge un documento que si bien fue de ideología substancialmente burguesa, pasó a la historia como un modelo de legislación social avanzada.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo T. I, Ed Porrúa, México. 1974. p. 314.

El 26 de diciembre de 1916 se realiza la vigésimo tercera sesión ordinaria bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas y surge la discusión del artículo 5º del proyecto, debido a que el dictamen de la Comisión sobre las modificaciones presentadas, desechaba las propuestas de Aguilar, Jara y Góngora relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para establecer los comités de arbitraje para resolver los problemas entre capital y trabajo, por considerar que estas cuestiones eran ajenas al capítulo de las garantías individuales, proponiendo la Comisión examinarlas dentro de las facultades del Congreso. Sin embargo, afirma Nestor de Buen, se incluyó un párrafo final que contiene:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario."<sup>3</sup>

Comienza así el debate más importante sobre el derecho del trabajo. La discusión del artículo 5º abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Cravioto, seguidor de Carranza, establecía que no importaba que los oradores se inscribieran en "pro" o en "contra"; sino su deseo de hacer más extensos los beneficios de la clase trabajadora. Otra proposición fue la del orador Fernando Lizardi, en relación con el

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *Ibid.*, p. 315.



último párrafo en el que se establece que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, y la razón es clara, ya que se había dicho que el artículo 4º, garantizaba la libertad de trabajar y, el artículo 5º, el derecho de no trabajar. La jornada de ocho horas era una limitación a trabajar y por tanto, natural que se hubiese colocado en el artículo 4º y no en el 5º, y es el caso que en el mencionado artículo 4º ya se estableció que "todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode". Surgieron entonces discusiones de ataques hacia los abogados, así como ataques directos entre los diputados, dando como resultado interesantes debates en dicho Congreso.

Surge así un nuevo problema, debido a las adiciones propuestas por la Comisión, al contenido del texto del proyecto en donde Jara, ilustre veracruzano, insiste en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuere tarea de la propia Constitución.

En la misma sesión inicial, Manjarrez habla de la diferencia entre la revolución política y la social, pues si bien en principio, la primera intenta sólo un cambio de gobierno, al incorporarse a la Revolución los obreros, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas y los de la sierra, la lucha se había convertido en una Revolución social, y por tanto los trabajadores se merecen no algunos artículos sino todo un capítulo de la Constitución. Es así que debido a la preocupación social de Jara, de Múgica de establecer el contenido, y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibe nuestro artículo 123.

A insistencia de Gracidas, con propuestas sobre el sindicalismo, la participación de utilidades y la huelga; Cravioto en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores; y de José Natividad Macías, se retira el dictamen sobre el artículo 5º y se propone establecer las bases generales del nuevo proyecto de legislar más ampliamente a favor de los trabajadores.

El proyecto fue terminado el 13 de enero, y de inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó substancialmente para limitar la protección sólo al trabajo económico, extendiéndose sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar la finalidad de la legislación laboral.

En la quincuagésima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentan a discusión el texto del artículo 5º y el del artículo 123. Luego de que el primero se modificó a instancias de Macías y se reservó la votación, se leyó el dictamen de la Comisión sobre el 123 y se inicia una de las discusiones más apasionantes e importantes de nuestro Derecho Constitucional. En ésta, figuran otra vez, Cano, Ugarte, Victoria, Jara, Palavicini y De la Barrera, para perfeccionar el texto y delimitar su contenido.

Con la intervención de Múgica, se aclara que la Comisión había modificado el proyecto, para precisar que la huelga no tendría por objeto "realizar la justa distribución de los beneficios", sino "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los

derechos del trabajo con los del capital".<sup>4</sup>

El mismo Múgica aclara posteriormente en dicha sesión, el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión en su dictamen que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo, hubieran adquirido los trabajadores, sus familiares o intermediarios, con los patrones, hasta la fecha de la Constitución.

Se rechaza enseguida la proposición de Gracidas de incluir en el transitorio, la disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha, y se procede a realizar la votación final. Al sugerir el secretario una votación aislada en relación con el artículo 5º, el capítulo del trabajo, y el transitorio, la Asamblea, pidió se hiciera una votación conjunta, misma que arroja un resultado nominal de 163 votos a favor. Es entonces cuando nace el primer precepto, que a nivel Constitucional, otorgó derechos a los trabajadores, correspondiéndole a México ser a su vez el primer País que incorpora derechos laborales a su Carta Magna, más tarde denominadas garantías sociales.

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *Ibid.*, p. 318.

## B) EPOCA CONTEMPORANEA

Concluídos los trabajos del Congreso Constituyente, y promulgada la Constitución de 1917, el artículo 123 ha venido sufriendo una serie de modificaciones para ser adaptado a las condiciones económicas, sociales o políticas que demanda la realidad en cada período gubernamental, o que la autoridad ha considerado necesario realizar para hacer frente a las mismas.

De estas modificaciones resaltan aquellas que verdaderamente han establecido nuevos criterios de aplicación del propio artículo. Así, por ejemplo, en virtud de que en el proemio del artículo 123 se concedió, la facultad de dictar leyes en materia de trabajo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados, en el período del Presidente Portes Gil, se celebra una sesión extraordinaria en la que se propone reformar la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso y las del proemio del artículo 123, para que la facultad antes mencionada fuera exclusiva del Congreso. Una vez aceptado dicho proyecto, aprobado el 22 de agosto de 1929, quedó expedito el camino para que sea, precisamente el Congreso de la Unión, quien se encargue de discutir y aprobar las leyes laborales.

El primer "Proyecto de Código Federal de Trabajo" presentado en julio de 1929, fue redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo de Portes Gil, el cual fue rechazado, debido a la oposición propuesta por las

organizaciones de la clase obrera, en virtud de no estar de acuerdo con el tratamiento que se daba a la materia sindical y al concepto de huelga.

El segundo Proyecto que llevaría el nombre de Ley, siendo entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz, fue elaborado por una comisión de licenciados, integrada por: Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, y Cayetano Rufz y García, quienes para su preparación tomaron en cuenta las conclusiones de la Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaria mencionada.

Dicha Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931 y cuya trascendencia, al decir de Nestor de Buen, se debe a "tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga" <sup>5</sup>

Esta Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, habiendo sufrido en ese transcurso algunas reformas y adiciones, entre las que destacan:

- a) En 1933 modificación de los artículos, relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones del salario mínimo.

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Ibid., p.340.

- b) El 30 de diciembre de 1936, por ley se establece el pago del séptimo día de descanso semanal.
- c) La ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- d) En 1941 se modifican los preceptos sobre el derecho de huelga.
- e) Por decreto de el 29 de diciembre de 1962, se reglamentan las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo, y participación en las utilidades.

Retomando la idea de Nestor de Buen, en relación a la importancia del sindicalismo, el contrato colectivo y el derecho de huelga, podríamos afirmar que gracias a su existencia, se logró un adecuado desarrollo de las relaciones laborales durante ese período, independientemente de que con el tiempo alguno de los conceptos, como el sindicalismo o el derecho de huelga, han perdido su valor y fuerza original, bien por culpa de las propias organizaciones, al dejarse manipular, o por la intervención de las autoridades laborales en la interpretación y aplicación del propio derecho de huelga a situaciones concretas.

Debido a que ninguna Ley es capaz de regular en toda su extensión un fenómeno social, el Ejecutivo tuvo que crear diferentes instrumentos legales que complementen el marco jurídico aplicable, a fin de satisfacer las necesidades reales. Entre éstos se encuentran los Reglamentos Interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F ; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajadores de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros (el cual fue substituído por la Ley de 1970) entre otros.

En el año de 1960 el Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, designa una comisión para crear un anteproyecto de Ley del Trabajo, integrada por el propio Secretario de Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, así como por los Presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal: licenciados Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente, y el Dr. Mario de la Cueva. La elaboración del anteproyecto se llevó a cabo en dos años, pero hubo de transcurrir más tiempo para verlo convertido en Ley, debido al surgimiento de condiciones que ya para esa fecha era necesario regular, como por ejemplo la edad mínima para trabajar, a fin de proteger a los menores, el establecimiento de un concepto más

humano y moderno de los salarios mínimos, así como la fijación del porcentaje que les corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa; la estabilidad de los trabajadores en su fuente de empleo y, por último, definir la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Al no terminarse el proceso legislativo, que convierte a un anteproyecto en ley y quedarse para el siguiente período gubernamental, en 1967, el entonces Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designa a la misma comisión antes mencionada, incluyendo en ella al licenciado Alfonso López Aparicio, para que prepararan un segundo proyecto que se concluye en los primeros días del año de 1968, el cual, por disposición del propio Titular del Ejecutivo Federal, se envía a todos los sectores interesados para que hagan sus observaciones y comentarios.

La invitación del Presidente de la República queda abierta a todas las clases sociales, a las que convoca a reunirse con los miembros de la comisión, para enriquecer el proceso, y redactar en definitiva, el documento que se presentaría en su oportunidad al Congreso.

La clase patronal designó como sus representantes ante las comisiones, a algunos abogados, que al decir del propio maestro Mario de la Cueva, " no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se



proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores" <sup>6</sup>, tales como por ejemplo: la prima por trabajo en día domingo, el pago de salario doble adicional por el servicio extraordinario prestado en día de descanso, la prima vacacional, el aguinaldo anual etc., concluyendo en un documento del día 8 de julio de 1968, en donde establecieron que las reformas no deberán referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino a los aspectos procesales.

A diferencia de lo anterior, la clase trabajadora también propuso sus puntos de vista, estableciendo como premisa la necesidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de los bienes. En lo general, dijeron, que aceptaban el "anteproyecto", ya que en buena medida satisfacía sus necesidades, aclarando sin embargo, que podía mejorarse.

Una de las reformas que solicitaron, fue la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, misma que no se incluyó por considerar que esta petición podía ser solicitada y, en su caso, obtenida por los sindicatos en las contrataciones colectivas, sin necesidad de generalizarla e inclusive, tener que reformar la Constitución.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op.cit.* p. 57.

Todas estas intervenciones, tanto de la clase patronal como de la clase trabajadora, y de los otros sectores, fueron muy provechosas, ya que sirvieron para que la Comisión redactara el proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de Motivos.

"En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de nueva ley federal del trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad".<sup>7</sup>

Esto trajo como consecuencia, que los empresarios ya convencidos de lo inevitable de la expedición de la ley, presentaron ante las comisiones de las cámaras, un estudio dividido en tres partes: "aspectos no objetables, entre los que colocaron los que implicaban nuevos beneficios para el trabajo, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inacceptables"<sup>8</sup>

De estos últimos "aspectos inacceptables", se recuerdan: la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el mal calificado por ellos como escalafón ciego, la prima de antigüedad,

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op.cit.* p. 59.

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Idem.*

el concepto de trabajador de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial, de seguros, el trabajo a domicilio, la participación de utilidades , además de que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el aprendizaje.

Una vez terminadas las reuniones con los representantes de las clases sociales que quisieron hacer uso de su derecho a opinar, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora, a un cambio de impresiones para modificar o no el documento, mismo que no sufrió ninguna modificación sustancial que contravenga sus principios fundamentales, su unidad o su filosofía.

La nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

### C) CONTRATOS COLECTIVOS EN RELACION CON LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD ANTERIORES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Antes de la existencia de leyes que específicamente regularan la relación laboral, se originaron disposiciones que tenían por objeto reglamentar simplemente la manera de realizar el trabajo dentro de una industria o establecimiento. Así surgió entre otros el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla.

Sin embargo, es necesario recordar que, en esa época las relaciones laborales se regían por el derecho privado puesto que aún no existía un orden jurídico especializado en regular el trabajo. Alrededor de 1911 ya se maneja en el Código Federal Suizo de las Obligaciones en sus artículos 322 y 323 lo siguiente:

"Art. 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados, por contrato que los patronos o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

Art. 323.- El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo".<sup>9</sup>

Con el manejo de conceptos que revolucionan a la propia ciencia jurídica, como el de los derechos sociales, los contratos colectivos se generalizan y el Estado comienza a preocuparse por proteger, mediante

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1963. p. 475.

disposiciones legales específicas, a la clase trabajadora. En alguna medida las leyes laborales recogen muchos de los preceptos contenidos en los contratos colectivos. Tal es el caso de, por ejemplo, la actual prima de antigüedad que ya existía desde 1948 en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las Compañías Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. y Subsidiarias y el Sindicato Mexicano de Electricistas, aunque en ese documento se menciona a la actual prima de antigüedad como Compensación por Antigüedad.

El Contrato Colectivo antes mencionado, en su Cláusula 62, señala que "La compensación por antigüedad es un fondo de previsión consistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que las Compañías se obligan a entregar- a él o a las personas que, conforme a esta Cláusula tengan derecho- al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato...

Y continua en su segundo párrafo ...En caso de traspaso de la Compañía será condición para verificarlo el que la empresa o empresas adquirientes se obliguen en los términos de esta Cláusula; en caso de liquidación, las Compañías quedan obligadas a garantizar en debida forma el pago íntegro de estas compensaciones. La compensación por antigüedad se equipara a salarios, debiendo por lo tanto, en caso de quiebra de la Compañía, tener preferencia sobre cualesquiera otros adeudos que tuvieran aquellas; en la inteligencia, de que, fuera de este

caso y del de liquidación seguida de cesación del negocio no será exigible sino en los términos del párrafo primero de esta Cláusula...

Por último, indica el procedimiento para cuantificar el monto de la compensación, al señalar que ...La compensación por antigüedad se calculará de conformidad con lo que estipulan las siguientes fracciones:

1.- Inciso a).- Monto de la Compensación.- ...La compensación consistirá en una cantidad equivalente a tres un tercio días del salario de base del trabajador, multiplicada por el número de bimestres que comprenda su tiempo de servicios".<sup>10</sup>

La mencionada cláusula, continúa asimismo señalando cómo debe computarse el tiempo de servicios, sobre todo cuando existen períodos interrumpidos, así como que el salario que sirve de base para el pago, será el que percibe el trabajador al momento de su separación.

De la lectura de la cláusula anteriormente transcrita se deduce que la actual prima de antigüedad, que contiene a partir de 1970 la Ley Federal del Trabajo, ya existía con anterioridad y en condiciones más ventajosas que las del artículo 162 de la propia Ley. Se paga en cualquier caso de separación y su monto es de veinte días por cada año

---

<sup>10</sup> Cláusula 62 Compensación por Antigüedad del Contrato Colectivo celebrado entre la COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO S.A. Y ASOCIADAS Y EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS 1972- 1974. p.1.

de servicios.

A la fecha, el Contrato Colectivo mencionado sigue conteniendo la prestación en similares términos, con la diferencia de que el actual documento esta vigente entre el Organismo Descentralizado Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

#### **D) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR RELACIONADA CON LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El establecimiento de una prima de antigüedad en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, surge para darle a los trabajadores una garantía adicional, por su permanencia al servicio de un patrón, al que le han prestado sus servicios durante un período de alrededor del cincuenta por ciento de su vida productiva.

El mencionado artículo establece la necesidad de haber cumplido 15 años de servicio para tener derecho a la prima de antigüedad, correspondiente a 12 días de salario por cada año de servicio, en un monto que oscila entre un salario mínimo y el doble del salario mínimo como máximo, para aquellos trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Adicionalmente el propio artículo contiene como condición para tener derecho a la prima de antigüedad, que los trabajadores sean de planta.

Con lo anterior se pretende, además, evitar la deserción y los frecuentes cambios de empleo que originan, entre otros problemas, la necesidad de dar capacitación permanente, y a veces improvisada, al personal de nuevo ingreso, una baja en la productividad de la empresa y la inseguridad de cumplir oportunamente con los programas de trabajo por la constante rotación de personal.

En el propio artículo 162 de la Ley mencionada, se estipulan otros supuestos, como los de la obligación para el patrón de cubrir la prima de antigüedad cuando los trabajadores se separen por causa justificada, o sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En estos dos últimos supuestos de separación, la Ley no aclara si es necesario el requisito de los 15 años de servicio, como si lo precisa en los casos de muerte, en donde sin importar la antigüedad que se tenga, los beneficiarios del fallecido perciben la prima correspondiente.

Ante esta laguna o imprecisión de la Ley, es necesario acudir a las decisiones que en lo particular han emitido las autoridades laborales, y que a la fecha conforman la jurisprudencia al respecto:



PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.-Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación, o sin ella también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada año uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal, o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado. Amparo directo 7360/. B.C.H. Institución de Banca Múltiple antes Banco del Ahorro Nacional, S. A.- 3 de noviembre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Núñez. PRECEDENTES. Amparo directo 1709/80.- Luis Carranza Martínez.- 8 de Septiembre de 1980.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria.- Catalina Pérez Bárcenas. Amparo directo 6505/79; Industrial de Abastos.- 3 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.- Amparo directo 6837/78.- Industrial Minera de México, S.A. Planta San Luis.- 5 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 3924/79.- Industrial Minera de México, S. A. Planta Nueva Rosita.- 7 de noviembre de 1979.-

Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Vega. Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 92.<sup>11</sup>

El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo adiciona a las causales, para la obtención de la prima de antigüedad, los casos de riesgo no profesional cuando afirma:

"Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes"<sup>12</sup>

Debido a lo anterior, y a que la ley es omisa en relación con los casos de riesgo profesional, en donde parecería más justo otorgar dicha prima, puesto que existe una relación directa entre la incapacidad y el trabajo, se tuvo que demandar su otorgamiento ante las autoridades del trabajo, y en su oportunidad la Suprema Corte de Justicia determinó que:

---

<sup>11</sup> Amparo directo 7360/ B.C.H. Institución de Banca Múltiple antes Banco del Ahorro Nacional, S.A. - 3 de noviembre de 1980. - Unanimidad de 4 votos.p.68.

<sup>12</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Estinge Naucalpan, Edo de México. 1990. p. 127.

" 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 sólo 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, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente ( parcial o total ) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal." Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917- 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. p. 190.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. *Ibid.*, p.188.

A partir de la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de la protección a la antigüedad de los trabajadores, se presentaron demandas tendientes a ampliar esta prestación, o a definir algunas cuestiones que en la misma no se encontraban previstas, como el caso de la proporcionalidad de su pago cuando no se completa un año de servicios. En estas condiciones, es necesario acudir también a la Jurisprudencia en la que se precisa que:

".....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 Amparo directo 6504/75 . Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo".<sup>14</sup>

Otro de los aspectos que asimismo dio origen a discrepancias, es el relacionado con el monto máximo de salario a pagar, aunque en este caso sólo se ha considerado al salario profesional como el aplicable, en la medida en que éste queda comprendido, dentro del concepto genérico de salario mínimo.

---

<sup>14</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. *Ibid.*, p. 186.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

## CAPITULO SEGUNDO

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

#### A) CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

Para precisar el concepto es necesario acudir en principio a su significado etimológico: "Del lat. antiquitas,- tatis) .f. Calidad de antiguo. Tiempo antiguo. Historia antigua. Los hombres que vivieron lo antiguo. Tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo. f. pl. Monumentos u objetos artísticos de tiempo antiguo. <sup>15</sup>

Desde el punto de vista gramatical: El diccionario enciclopédico establece: " s. f. 1. Cualidad de antiguo. 2. Tiempo muy lejano al presente y, por antonomasia. Edad Antigua de la historia. 3. Tiempo que una persona lleva en un empleo, actividad o lugar. 4. Obra de arte u objeto de tiempos antiguos. Se usa más en pl." <sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO, T.1, SALVAT EDITORES, S.A.Barcelona. 1971. p. 221.

<sup>16</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SANTILLANA, S. A. Eifo, 32-28027. Madrid 1992 p. 73

Como se observa en los dos puntos de vista anteriores, aparece la relación entre trabajador y permanencia o transcurso en el desempeño de una función, y es precisamente esta idea la que en algún momento se considera, debe contemplarse en la legislación al respecto. Anteriormente a la ley de 1970, la antigüedad estaba deficientemente reglamentada, ya que en la Ley de 1931, no se mencionaba a la antigüedad como fuente del derecho de los trabajadores para defender su estabilidad en el trabajo, susceptible de imponerse inclusive a los patrones.

La Ley sólo consideraba a la antigüedad como referencia, en el caso de que el patrón se negava a cumplir el laudo de reinstalación favorable a un trabajador, despedido injustificado, obligándolo a pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad. En otro contexto, en el trabajo ferrocarrilero se protegía la antigüedad, tratándose de los trabajadores próximos a jubilarse, a quienes no se les podía separar sino sólo por causas especialmente graves, a efecto de permitirles terminar su vida laboral mediante la figura jubilatoria. (Art. 249 de la Ley)

La declaración de proteger la antigüedad de los trabajadores, se debe a las conquistas que los movimientos obreros han conseguido en sus contrataciones colectivas, en las que logran consignar condiciones que, de ser únicamente válidas en una empresa o establecimiento, posteriormente se generalizan por las ventajas que representan para todos ellos. Una prolongada jornada laboral, no puede ser similar si el

trabajo desempeñado se presta en condiciones higiénicas o insalubres. Un tiempo determinado de laborar, no desgasta lo mismo al aire libre o en una mina, y es por ello que en cada caso, dichas condiciones obligan a regular de manera específica el desempeño laboral y a otorgar la importancia debida a ciertos conceptos que no tienen el mismo peso en la relación laboral. De ahí que esté justificada la tesis de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, y la importancia que dichos contratos tienen, como los más útiles instrumentos en la constante lucha de superación, de los mínimos estipulados en la Constitución y en la Ley.

En virtud de los contenidos de los diferentes contratos colectivos, en los que ya se incluían reconocimientos a la antigüedad, y a las escasas disposiciones de la Ley de 1931 sobre esta materia, se decidió que para la Ley Federal del Trabajo de 1970, "la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo".<sup>17</sup>

Este aseguramiento y protección, le permite y garantiza al trabajador una mejor vida futura, al reconocer que su entrega y permanencia le es reconocida y recompensada en alguna medida. El artículo 158 de la Ley, consigna el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador de planta estableciendo:

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 398.



a)-una comisión integrada por trabajadores y patrones, para formar un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio.

b)-la necesaria obligación de darle publicidad a dicho cuadro, para que todos los interesados lo conozcan.

c)-La posibilidad de objetar su contenido, por parte de cualquier trabajador que no esté conforme, y la de recurrir la resolución de la Comisión, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, es importante aclarar que dichos registros funcionan para derivar de ellos, derechos de preferencia ante posiciones vacantes.

Nestor de Buen, al referirse a la antigüedad, la clasifica dentro de los acontecimientos que producen consecuencias jurídicas, es decir, como hecho jurídico (acontecimiento natural o del hombre, previsto en la norma con consecuencias de derecho) en virtud de que, para su existencia, no interviene la voluntad de nadie, pues afirma que la antigüedad "es un hecho". No constituye un derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho " antigüedad ". De ahí ha nacido, por imprecisión de lenguaje, la expresión: " mi derecho de antigüedad" que, en realidad

significa " el o los derechos que derivan de mi antigüedad".<sup>18</sup>

De la Cueva, por su parte, afirma que la antigüedad "es una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva".<sup>19</sup>

Italo Morales, la considera también "como un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajo en la empresa ".<sup>20</sup> concepto que se considera inobjetable, puesto que efectivamente la antigüedad se genera independientemente de la voluntad de las personas.

Por último, Leonardo Graham, afirma que "La antigüedad en sí mismo es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún beneficio para los trabajadores; del concepto que hemos definido se desprende que es una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, de segundo en segundo, con el transcurso del elemento tiempo, aunado a la prestación de servicios del trabajador, brindando su actividad como fuente generadora de energía, las finalidades propias de la empresa o negociación".<sup>21</sup>

<sup>18</sup> DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo T. II, Ed, Porrúa. México, 1976. p. 269

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. op.cit. p. 397.

<sup>20</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Prima de Antigüedad. Revista Jurídica N° 3, UIA. México 1971, p.75.

<sup>21</sup> GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. La Antigüedad en el Trabajo Revista Mexicana del Trabajo, N° 2 ...Tomo XV, México 1968. p. 134

En relación con el concepto de antigüedad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su informe de 1977, manifiesta que :

"ANTIGÜEDAD, CONCEPTO DE LA .- Hay que distinguir dos clases de antigüedad:

La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente 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 ascenso, en este caso, la acción de su reconocimiento si es prescriptivo por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Amparo directo. 2757. MA. DE LA LUZ Casas Bustamante, 22 de Sept.-1977".<sup>22</sup>

En nuestra opinión, efectivamente, a la antigüedad le debe corresponder el calificativo de hecho jurídico, en la medida que es un acontecimiento en el que no interviene ninguna voluntad para que se generen, y efectivamente se generan efectos jurídicos , independiente-

---

<sup>22</sup> Informe Suprema Corte de Justicia de la Nación

mente que para que éstos se inicien o terminen, sí se requiera la voluntad de las partes, puesto que surgen con la contratación y terminan con la separación del empleo.

Los derechos que en principio se desprendían de la antigüedad, y que tenían que ver exclusivamente con los derechos de ascenso y preferencia, están actualmente complementados con la creación de otro que se deriva de ese hecho jurídico: la prima de antigüedad.

## B) CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Definida la antigüedad, en los términos del inciso anterior del presente capítulo, se deberá correlacionar con el de prima, para encontrar el significado con el que identificaremos a la "prima de antigüedad"

Se entiende por "PRIMA ( del fr. prime, y éste del lat. praemium, premio ) s. f. 1. Cantidad extra en dinero que se da a alguien como estímulo, recompensa, etc. 2. Cantidad de dinero que paga un asegurado al asegurador".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SANTILLANA, [op.cit.](#) p. 1153.

Por su parte, Rafael de Pina en su diccionario de derecho, nos dice que la prima es: "la contraprestación que el asegurado se obliga a satisfacer a la compañía aseguradora, en correspondencia a la obligación que ésta contrae de cubrir el riesgo, y que representa el costo del seguro. Ayuda económica del gobierno para estimular el desarrollo de alguna industria de interés nacional o a fomentar la exportación de productos nacionales determinados."<sup>24</sup>

Identificada, bien sea como "estímulo, recompensa, apoyo económico o prestación" otorgada para fomentar una actividad, es necesario partir de alguna idea o concepto, que nos permita caracterizarla y posteriormente analizar el tratamiento que le da la Ley Federal de Trabajo de 1970. En nuestra opinión, \* la prima de antigüedad es un estímulo económico previsto en la Ley, para promover la permanencia en el empleo\*

Si bien resulta un estímulo cuantificable en dinero y exigible, en la medida en que está protegido por la legislación laboral vigente, y por tanto convertido en prestación, preferimos continuar considerándolo como estímulo, para no desvirtuar su finalidad última o verdadera. No la vemos como un castigo al patrón por tener que separar a un trabajador después de media vida de antigüedad en su empresa, puesto que la prima se paga aún en el caso en que sea la voluntad del trabajador la que prevalezca cuando presenta su renuncia después de ese tiempo, teniendo derecho a la prima.

<sup>24</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, S. A., México, 1989. p. 397.

Para quienes piensen, que este punto de vista podría resultar unilateral, es decir, benéfico sólo para una de las partes, el trabajador, que es quien recibe el estímulo, es necesario que se reflexione que también funciona así para el empresario, que si bien en un momento determinado es quien tiene que cubrirla, se beneficia de su existencia al ahorrarse los inconvenientes que origina una rotación frecuente del personal, y el gasto en capacitación para los sustitutos, además de aprovechar algo que pudiera parecer intangible, invaluable o romántico, y hasta la fecha poco estudiado como lo es "el amor a la camiseta"

En virtud de que nuestra ley utiliza también el término "prima" para aplicárselo a la cantidad adicional que hay que cubrirle al trabajador que toma sus vacaciones, y así facilitarle un mejor disfrute de las mismas, garantizándole con esa cantidad adicional, los gastos fijos que de todos modos origina el período vacacional. Es posible que si se hace una comparación entre ambas, la prima de antigüedad y la vacacional, se distinga que en este último caso, sí se trata de efectivamente una prestación por no proporcionarle al patrón ningún beneficio, a menos que se piense que dicho beneficio se da, cuando , después de unas vacaciones mejor disfrutadas, los trabajadores regresen con mejores ímpetus o disposición para trabajar.

En nuestro ordenamiento laboral, encontramos a la prima de antigüedad contenida y normada por el artículo 162 de la Ley .

Mario de la Cueva establece que la prima de antigüedad es "una institución nueva, que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionista."<sup>25</sup>

Por su parte, Euquerio Guerrero considera que " la prestación contenida en el artículo 162 consistente en la prima de antigüedad que corresponderá a los trabajadores y que consistirá en abonar cada año a cuenta especial, en favor de cada trabajador el importe de 12 días de salario. La suma acumulada se entregará a los trabajadores al separarse del servicio, independientemente la causa de la separación; pero será necesario haber cumplido 15 años de labor".<sup>26</sup>

Consideramos importante transcribir la Exposición de Motivos en su Apartado XII, de la Ley de 1970, que en lo conducente afirma: " Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se le conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 399

<sup>26</sup> GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1973 p. 143.

prestaciones otorgadas por el seguro social".<sup>27</sup>

Vale la pena distinguir que si bien los tres supuestos anteriores tienen como origen el concepto de antigüedad su funcionamiento y sentido es distinto. En relación con la prima de antigüedad y la vacacional sus diferencias se basan en la temporalidad, costo y frecuencia de su disfrute puesto que la prima vacacional se otorga cada vez que se conceden vacaciones, y se paga de acuerdo con un porcentaje del salario, y la de antigüedad se cubre sólo una vez mediante un número determinado de días de salario, dependiendo de los años de servicios. Por lo que hace al fondo de ahorro, es necesario precisar que en ese caso, se trata de una aportación complementaria del patrón, adicional al esfuerzo que hace el trabajador para conformar o integrar el mencionado fondo.

En términos generales, la Ley señala que la prima de antigüedad para el trabajador de planta es el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios, que deberá pagársele al trabajador una vez que quede separado del trabajo, ó si fallece, se entregará a los beneficiarios que marca el artículo 501 de la propia Ley.

---

<sup>27</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. *op. cit.* p. 185



La Jurisprudencia para este último caso establece al respecto:

**"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 terminan por muerte del trabajador, lo son únicamente aquellas que en forma expresa señale 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 así el patrón, no puede considerarse cubierta o pagada la prima de antigüedad a la persona que tiene derecho. Amparo directo 1039/80.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 90." <sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Amparo directo 1039/80 Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de agosto de 1980.-Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 90. p.67.

En relación con los lineamientos generales que dio la Ley al establecimiento de la prima de antigüedad, es importante mencionar en este momento, algunos aspectos contenidos en el artículo 5º transitorio de la misma, que dispone de un procedimiento por aplicar para aquellos trabajadores que teniendo determinada antigüedad a esa fecha, se separen voluntariamente de su trabajo.

Destaca un señalamiento que hace la ley relacionado con trabajadores que no tienen los diez años de antigüedad, y que sin embargo quedaron protegidos retroactivamente, aún con una prima mínima, contraviniendo el principio general de la misma, que fija como mínimo 15 años.

Si bien en ese caso la cantidad que se cubre es mínima (doce días en total), lo importante no es el monto, sino el que se cubra a quienes no llenan el supuesto general de los quince años, que también se contiene en el siguiente inciso, relacionado con el derecho de los trabajadores a la prima cuando tienen entre diez y veinte años.

Las consideraciones anteriores se señalan por la importancia que tendrán para el momento de hacer las propuestas de aplicación para el futuro.

En relación con las condiciones de cómo debe computarse dicho pago, a partir de la vigencia de la Ley, (Fracción V del Artículo 5º Transitorio ) se considera que sí existe una injusticia, puesto que únicamente se les pagarán doce días de salario en total, sin importar su verdadera antigüedad computable a partir de su ingreso, a quienes 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.

En este caso, y en nuestra opinión, la Ley dio un año de plazo a los patrones para cumplirla en perjuicio de los trabajadores. Mario de la Cueva establece precisamente que, "en todos los contratos colectivos en que se han creado primas semejantes a la de la Ley nueva, se adoptó el principio de la antigüedad en función de la fecha de ingreso de cada trabajador a la empresa".<sup>29</sup>

### C) CONCEPTO DE SALARIO

En virtud de que la Ley establece que la cuantificación de la prima de antigüedad se debe efectuar en función del salario del trabajador, será necesario hacer un análisis, aunque sea somero, del que debe considerarse como aplicable para el pago de la prima correspondiente.

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario.*op.cit.* p.403.

Antes de consignar el contenido y alcance de la Ley, en relación al salario, acudiremos al concepto que manejan dos de los autores de la materia. Mario de Cueva dice que " es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>30</sup>

Por su parte Euquerio Guerrero señala que " el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador" <sup>31</sup>

Con el objeto de distinguir de inmediato el concepto de salario, de otro que también se utiliza para retribuir un trabajo, denominado honorario, se propone definir al primero relacionándolo con la característica que lo origina , es decir la subordinación, y definirlo como " la retribución que se debe pagar por el desempeño de un trabajo subordinado"

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 establece: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA , Mario. *Ibid.*, p.294.

<sup>31</sup> GUERRERO, Euquerio.*op.cit.* p.139.

<sup>32</sup> Ley Federal del Trabajo *Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*, por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ed. Porrúa, S. A. México 1994. p. 62.

La jurisprudencia establece: Salario, pago de. "La Junta debe condenar al patrón al pago del salarios devengados por servicios prestados a su favor, por un trabajador, si se demuestra fehacientemente dicha prestación de servicios, ya que ningún trabajador puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, aunque no se hubiera acreditado haberlo prestado en virtud de nombramiento". Ejecutoria: Informe 1978, 2a Parte, 4a Sala, pp. 43 y 44. A. D. 1811/78. Secretario de Educación Pública. 16 de octubre de 1978. U. <sup>33</sup>

En relación a su determinación, de acuerdo con el artículo 83 de la Ley, se pueden fijar:

Por unidad de tiempo.- Se determina tomando en cuenta el período de actividad, servicio o labor que puede ser : Un día, una semana, una quincena o hasta un año. (en el caso de puestos ejecutivos). Si lo anterior se observa en relación con los sistemas de pago del mismo, se puede concluir que por lo general, a los trabajadores que desempeñan una actividad operativa o eventual se les calcula su salario diario y se les cubre semanalmente; a quienes prestan un servicio administrativo, de oficina o directivo de nivel medio, se les computa su salario mensual y se les paga quincenalmente, y para los puestos directivos de alto nivel, la determinación de su salario más frecuente es anual, aunque el período de

<sup>33</sup> Ibid., p. 861 Ejecutoria: Informe 1978, 2a Parte. Cuarta Sala. Amparo Directo. 1811/78. Secretario de Educación Pública. 16 de octubre de 1978. p. 43-44.

pago sea quincenal o mensual. En este último supuesto se acostumbra, a su vez, delimitar la percepción en cantidades netas.

En ninguno de los casos es posible contravenir el artículo 88 de la Ley, que señala que los plazos para el pago no podrán ser mayores a una semana para los que desempeñen trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores.

Por unidad de obra - Más conocido como salario a destajo, se estructura con base a la mayor o menor actividad desarrollada, o de acuerdo a las cantidades de bienes producidas, con las limitaciones correspondientes a la duración de la jornada y al salario mínimo como se establece en el artículo 85 de la Ley en su segundo párrafo dice: "

"El salario debe ser...." "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos"<sup>34</sup>

La Ley, también establece que para fijar dicho salario, se tomará en cuenta tanto su naturaleza como la cantidad y calidad del mismo, y en algunos supuestos específicos, modalidades adicionales como compensaciones adicionales por el esfuerzo, dadas las condiciones en

---

<sup>34</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge *op.cit.* p. 63.

que se presta: Así, por ejemplo, establece el artículo 286 que " El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".<sup>35</sup>

. El tipo de forma de este salario a destajo será:

**Salario por pieza:** Cuando se producen artículos independientes entre sí, susceptibles de ser elaborados en cierto número dentro de la jornada de trabajo, asignándose una retribución por cada unidad. Ej: elaborar prendas de vestir.

**Salario por medida:** Se toma como base una medida, y se fija una retribución por cada unidad de medida. Es muy usual en la industria de la construcción. Ej.; un metro cuadrado de enyesado , de pintura, de muro, etc.

**Salario a precio alzado:** Cuando la remuneración incluye a todas las actividades que demanda una obra o servicio determinado, independientemente del trabajo requerido para ello y del tiempo en que se realicen. En este caso, el pago del salario se fija en una cantidad global. Ej: plomería, electricidad, etc.

---

<sup>35</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ibid.*, p. 149.

En relación con la integración del salario, es conveniente recordar el contenido de la Ley, para posteriormente precisar la que deba considerarse aplicable para pago de la prima de antigüedad. Dice el artículo 84 que este se integra "con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".<sup>36</sup>

La jurisprudencia de la Suprema Corte lo confirma al indicar:

Salario. Prestación que lo integran. De los términos del artículo 85 de la Ley federal del Trabajo de 1931, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero." Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 223, p. 209.<sup>37</sup>

La Ley indica a su vez, el lugar del pago del salario, que será donde los trabajadores presten sus servicios (art. 108).

<sup>36</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ibid.*, p. 62

<sup>37</sup> Ley Federal del Trabajo, op.cit. Extraído Tercera Parte Jurisprudencia y Ejecutoria en materia de Trabajo p. 860.



SALARIOS, LUGAR DE PAGO DE LOS . En interpretación correcta de lo que dispone el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios; por tanto, no existe incumplimiento en tal pago, si donde se le cubre al trabajador es un campamento de la sierra donde está la nómina y se hace la liquidación del salario básico, así como de la cantidad previamente pactada por cada kilómetro de camino terminado". Ejecutoria: Boletín Núms. 23 y 24, nov. y dic. 1975, p. 108.- T. C. del Octavo Circuito.- A. D. 308/75. Jesús González Quiroz. 27 de nov. de 1975. U.<sup>38</sup>

Así se indica que: El pago se efectuará en días laborables durante las horas de trabajo, o en la terminación del mismo (art. 109) y que debe pagarse en efectivo únicamente, en moneda de curso legal (art. 101).

#### c.1) TIPOS DE SALARIOS

Es conveniente el conocer algunas de las denominaciones que se dan al salario con cierta frecuencia en las resoluciones que dictan los tribunales del trabajo. como son: Diario, Ordinario, Extraordinario, Excepcional, Anual (aguinaldo), Domestico, Remunerador, Integral,

<sup>38</sup> Ley Federal del Trabajo, *Ibid.*, p. 863.

Indemnizatorio, Cálculos, Mínimos.

**Salario Diario:** es la contraprestación que se paga al trabajador por un día de trabajo.

**Salario Ordinario:** el que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios cotidianos.

**Salario Extraordinario:** el que se paga al trabajador por haber desempeñado una tarea más allá de la jornada convenida.

**Salario Excepcional:** aquel que conviene al trabajador y al patrón, consistente en un pago especial por la eficacia en la realización de un trabajo importante. Dicho pago excepcional, es generalmente a título de gratificación.

**Salario Anual:** El salario que tiene su origen en un acontecimiento que se produce sólo en cierta época ( prima de vacaciones, aguinaldo etc.)

**Salario Doméstico:** es el que reciben los trabajadores que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia, en el que se comprenden la habitación y los

alimentos. (el artículo 334 de la Ley, considera el valor de estos dos últimos conceptos equivalente a un 50% del pagado en efectivo).

Salario Remunerador: se entenderá aquel que se cubre por la jornada ordinaria, y que resulte suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

Por la importancia de este concepto es conveniente hacer algunas referencias al tratamiento que la Ley le da al término. Así dice el Artículo 5º que " Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca los:..VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje..."<sup>39</sup> .

Por lo tanto, en términos de lo que establece el Artículo 57 de la misma Ley, " El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen." <sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ibid., p. 24.

<sup>40</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ibid., p. 54.

Con la idea de establecer un salario justo, es decir pagar al trabajador lo que en justicia le corresponde, el artículo 85 de la Ley complementa los comentarios anteriores con su contenido: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo..."<sup>41</sup>

A manera de conclusión, y observando las circunstancias a tomarse en cuenta para la fijación de un salario remunerador, y las posibilidades de que tanto el trabajador como el patrón pueden acudir ante la autoridad para su determinación, es posible afirmar que a medida que el trabajo desarrollado es más técnico, más profesional, debe ser mejor pagado, en función de su cantidad y calidad, y considerar tanto a las necesidades y aspiraciones del trabajador, como las posibilidades y recursos propios de la empresa, para que exista un equilibrio justo entre ambos.

Salario Integral: es el salario base, más las prestaciones que lo componen, entendiendo por salario base la "Retribución del obrero que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones".<sup>42</sup> y por prestaciones, las que señala el Artículo 84 de la Ley que indica que: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación,

---

<sup>41</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ibid.*, p. 62.

<sup>42</sup> DE PINA, Rafael. *op.cit.* p. 433.

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"<sup>43</sup>

Salario Indemnizatorio: aquel que hay que pagar a los trabajadores por despido injustificado o por riesgos de trabajo. Su aplicabilidad en nuestro derecho corresponde al patrón en los casos de despido y al Seguro Social en los de riesgo, siempre y cuando el patrón tenga a sus trabajadores inscritos en dicha institución. en los términos del Artículo 60 de su Ley que establece " BENEFICIOS POR EL ASEGURAMIENTO CONTRA RIESGOS.-" El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo. " <sup>44</sup>

El Artículo 89 de la Ley complementa: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 " <sup>45</sup>  
(gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo)

---

<sup>43</sup> Loc. cit.

<sup>44</sup> ECHEVERRÍA ALVAREZ, Luis. Ley del Seguro Social. Ed. Dofiscal, Excelencia profesional a su servicio. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 12 de marzo de 1973).

<sup>45</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. op.cit. p.64.

**Salarios Caídos:** son aquellos dejados de percibir por los trabajadores y que la autoridad determina cubrirles, originados por la violación a algunos de sus derechos "Los salarios caídos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, y si esto se tiene por comprobado, las acciones por salarios caídos aun reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando un trabajador es despedido en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, o rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 123 del mismo ordenamiento, tiene inmediata aplicación el artículo 124 de la propia ley, según el cual no sólo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a ésta y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de la Ley. Lo anterior esta indicando que en tales casos el derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos, constituye una sola obligación jurídica, a la que corresponde una acción principal y otra derivada, de manera que cuando se ejercita la de indemnización en forma precisa y "las demás que por tal concepto le corresponden", se está reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo citada. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a Parte, 4a Sala, Tesis 228, pp. 212 y 213."<sup>46</sup>

Procede el pago de salarios caídos también en los casos en que una huelga es imputable al patrón por los días en que hubiere durado ésta.

---

<sup>46</sup> Ley Federal del Trabajo. *op. cit.* p.870.

(Art. 937 de la Ley)

El Art. 90 de la Ley establece que el salario mínimo "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...."<sup>47</sup>

Consideramos que la idea de fijar un mínimo a la retribución que en dinero debe recibir el trabajador por su trabajo, es una de las más importantes garantías que se encuentran en la legislación social, ya que protege al trabajador de la explotación a la que está expuesto, sobre todo, cuando como en nuestro país, como en otros, con similar grado de desarrollo, existe una sobreoferta de mano de obra. De aquí que con tino el maestro Nestor de Buen mencione que "El salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social"<sup>48</sup>

Para Mario de la Cueva "Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros

---

<sup>47</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p.65.

<sup>48</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *op.cit.* p. 196.

gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo".<sup>49</sup>

El concepto de salario mínimo permite, por su aplicabilidad, que se le pueda clasificar en: general, de zona geográfica o regional y profesional. "El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general sino que también comprende al mínimo profesional, de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado artículo 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto que no excluye a los salarios mínimos profesionales" Ejecutoria: Informe 1978, 2a Parte, 4a Sala, pp.42 y 43. A. D. 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de enero de 1978. U. Precedente: A.D 4708/77 Instituto Mexicano del Seguro Social 19 de enero de 1978 U. Tesis relacionadas: A. D. 6648/77. María del Carmen Banderas Ulibarri. 23 de agosto de 1978. U. 4 v. A. D. 6423/77. Instituto

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op.cit.* p. 306.



Mexicano del Seguro Social. 16 de agosto de 1978. U.4 v. A. D. 882/78.  
Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 1978. U. 4 v.<sup>50</sup>

No deseñocemos todas las críeas que se hacen en relación a los salarios mñimos, tanto desde el punto de vista de los trabajadores a quienes verdaderamente no se les retribuyen los esfuerzos realizados, puesto que el salario mñimo no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, como desde el punto de vista patronal, que desearfa que fuera la ley de la oferta y la demanda la que los regulara con la consecueñte posibilidad de que al existir una considerable oferta de mano de obra, los salarios ofrecidos fueran menores. Sin embargo, en nuestra opinión, y a pesar de lo anterior, creemos que el Estado debe seguir interviniendo en defensa de los intereses del mejor de sus sectores: la clase trabajadora.

---

<sup>50</sup> Ley Federal del Trabajo, op.cit. p. 868.

**CAPITULO TERCERO**  
**LA RELACION LABORAL**

## CAPITULO TERCERO

### LA RELACION LABORAL

#### A) QUIENES SON SUJETOS DE UNA RELACION LABORAL

Para derivar de un determinado supuesto, consecuencias, efectos, responsabilidades u obligaciones, es necesario precisar el contenido, interpretación y funcionamiento que éste tiene, o el significado que se le da al término en cuestión. En el caso de la relación laboral, es importante establecer además a quienes une ésta, o a los sujetos que participan o intervienen para su establecimiento.

En este último aspecto, y en términos generales, la relación laboral o de trabajo se establece entre dos personas, trabajador y patrón, en donde uno ofrece su capacidad de trabajo y el otro la aprovecha y paga una retribución, y aunque la relación laboral se puede establecer entre una asociación (sindicato) y un patrón, o entre asociaciones (de trabajadores y de patronos); Analizaremos únicamente la más simple, es decir la relación que se establece entre trabajador y patrón.

El artículo 8° de la Ley establece que " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."<sup>51</sup>

Mario de la Cueva define que el concepto de trabajo subordinado "sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa". <sup>52</sup>

La Ley de 1970 utiliza o usa el término subordinación como el esencial en toda relación laboral, siendo necesario precisar en qué consiste o qué significa el mencionado término. Así, en su Exposición de Motivos indica: " El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el

---

<sup>51</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p. 26.

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op.cit.* p. 152

segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".<sup>53</sup>

La Suprema Corte confirma esta tesis, puesto que desde la publicación de la Ley, empieza a utilizar el término de subordinación como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo y no el de dependencia económica.

Por su parte, Nestor de Buen menciona que a partir de entonces la subordinación fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara (SIC) el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral".<sup>54</sup>

El artículo 20 destaca a la subordinación como nota esencial de la relación laboral. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."<sup>55</sup>

El otro sujeto que interviene en la relación laboral es el patrón, que la Ley, en su artículo 10 define así: "Patrón es la persona física o moral

<sup>53</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ibid.*, p. 199

<sup>54</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *op.cit.* T. I, p.521.

<sup>55</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p.33.

que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".<sup>56</sup>

La definición de Nestor de Buen en relación con el patrón, es la siguiente: " Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"<sup>57</sup>

La Ley, a su vez, contiene otro concepto que valdría la pena comentar como es el caso de los intermediarios. Sin embargo, como si bien es cierto que intervienen en la relación laboral, el no hacerlo por voluntad propia sino en representación de otro, es obvio que las consecuencias que su intervención puede acarrear, se le trasladen a quien representan o por quien intervienen. Queremos entender que su inclusión en la Ley se debe a la necesidad de proteger al trabajador contra simulaciones o argucias, que pudieran intentar quienes pretenden aprovecharse de figuras jurídicas que les benefician.

---

<sup>56</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ibid.*, p.28.

<sup>57</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor . *op.cit.* p. 453.

### a.1) CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

La relación laboral merece o necesita que las partes que en ella intervienen, manifiesten expresamente su voluntad, a efecto de que queden perfectamente precisados sus alcances y limitaciones. Esta manifestación, en términos generales, debe constar en un documento que toma el nombre de contrato individual de trabajo.

El artículo 20 de la Ley, segundo párrafo, establece que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."<sup>58</sup>

El artículo 25 establece los requisitos que debe contener un contrato individual de trabajo y hace una enumeración completa de ellos, de manera que queden identificados tanto los participantes como las condiciones laborales que éstos habrán de satisfacer. Sin embargo, es muy importante señalar que no necesariamente el contrato debe constar por escrito, sino que es suficiente la manifestación de la voluntad de las partes para entender que existe relación laboral. Lo anterior derivado del contenido del Artículo 26 de la propia Ley que nos indica que " La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios

---

<sup>58</sup> TRUIEBA URBINA, Alberto y TRUIEBA BARRERA, Jorge. *op. cit.* p. 33.

prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad"<sup>59</sup>

Una vez más se nota el carácter protector de la Ley, al imputarle al patrón la falta del documento o contrato de trabajo, para evitar por su ausencia la negativa de existencia de una relación laboral, es decir, el reconocimiento de que no es el trabajador el que le puede exigir con éxito la firma de un contrato al patrón.

Quizá una de las mayores ventajas de preocuparse porque siempre exista un documento o contrato individual, que precise de manera clara y exhaustiva las condiciones en que el trabajo debe prestarse, es la de evitar diferencias en el trato y en las percepciones, cuando se trata de trabajos de similar clase o categoría, que el Derecho Laboral Mexicano siempre ha protegido y que la Ley expresamente establece en su artículo 86, al indicar que " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"<sup>60</sup>

Al respecto Nestor de Buen complementa que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ibidem.*, p.36.

<sup>60</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ibid.*, p.63.

<sup>61</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *op.cit.* p.48.



La Ley a su vez establece en los contratos individuales, otros tipos de protección como los de la edad mínima, la compatibilidad del servicio con las fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador, las condiciones para prestar servicios en el extranjero, y la preferencia a la que se refiere el artículo 7º de la misma, en donde se establece que "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales." <sup>62</sup>

## a.2) TRABAJADORES DE PLANTA

Un concepto que resulta muy importante analizar, estudiar y determinar para efectos del tema central de este trabajo, es el de trabajador de planta, puesto que a este tipo de trabajador se refiere la

---

<sup>62</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p.26.

Ley, cuando habla de los beneficiarios iniciales de la prima de antigüedad.

Mario de la Cueva señala que " a) Los trabajadores de planta son todos aquéllos 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 podría alcanzarse los fines de la negociación; b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajadores que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte..." <sup>63</sup>

Para categorizar o definir el concepto de trabajador de planta, que la Ley no identifica, debe realizarse una interpretación de su contenido, partiendo de la duración de la relación laboral, e identificando a éste, con el trabajador con quien el patrón celebra un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Lo anterior concuerda con las ideas del maestro De la Cueva, quien en el párrafo anteriormente transcrito de su obra, utiliza el término permanente, que sólo es posible tengan quienes son contratados de manera indeterminada.

Si bien pudiera sostenerse, y no sin cierta razón, que los conceptos

---

<sup>63</sup> DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 223

"permanente" e "indeterminado" no tienen un similar contenido, y hasta pueden ser contradictorios, refiriéndonos a una relación laboral, y observando los otros tipos de relaciones que la Ley señala, por obra o tiempo determinado, se deduce que, obviamente las relaciones laborales de mayor duración o permanencia, serán las celebradas por tiempo indeterminado.

Se dirá que ninguna relación laboral es permanente con un determinado trabajador, y ello será también evidente, pero no será posible negar, que existen determinadas labores que para cualquier empresa es necesario realizar permanentemente, y para las que requiere necesariamente de alguien, independientemente de quien en lo personal lo haga. En tanto exista un trabajador contratado para esos servicios su contrato será por tiempo indeterminado.

El trabajador de planta será entonces el contratado por tiempo indeterminado, es decir, aquel que no puede dejar de laborar para no interrumpir el proceso productivo, la línea de montaje, o las funciones administrativas que la empresa requiere.

El concepto trabajador de planta se originó, quizá, por el lugar físico en que se presta el servicio, es decir la planta o espacio en que se asienta la maquinaria productiva y en la que los trabajadores prestan físicamente sus labores. En el sector público, a este tipo de trabajador, por una similar necesidad de contar con sus servicios de manera constante y permanente, se le define como trabajador de base.

Cuando la Ley menciona en su artículo 35 que " A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado" está indirecta pero esencialmente, reconociendo la necesaria constancia y permanencia de ciertos trabajos.

### a.3) TRABAJADORES EVENTUALES

Así como fue necesario precisar el concepto de trabajador de planta, por ser el originalmente beneficiado cuando nos refiramos a la aplicabilidad de la prima de antigüedad, será igualmente importante caracterizar a los trabajadores eventuales para, en su caso, proponer una solución para ellos en relación con la mencionada prima.

Los trabajadores eventuales, están en el mismo caso de los mencionados en el apartado anterior, es decir, no perfectamente definidos por lo que hace a sus características y naturaleza. En este caso es posible, sin embargo hacer una doble clasificación:

a).-Aquéllos contratados por obra o tiempo determinado, precisamente debido a que las funciones que van a desempeñar tienen una duración específica, excepcional o limitada.

b).-Aquéllos que suplen las ausencias del personal de planta, bien sea por faltas a sus labores, por estar disfrutando de alguno de sus derechos de ausencia (permisos, vacaciones, incapacidades, etc).

El maestro Mario de la Cueva dice que " son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta" <sup>64</sup>

La Ley, en algunos de sus artículos se refiere a los trabajadores eventuales. Así por ejemplo, en el 156, se establece el derecho a ser readmitidos en la empresa, en el 49 fracción V se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajador, y en el 127, al establecer "el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: ... VII Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos." <sup>65</sup>

Sin embargo, a pesar de lo anterior, la Ley es omisa en otros capítulos en relación con los trabajadores eventuales, a quienes no se les reconocen sus esfuerzos, y sobre todo, no se le da valor a su

---

<sup>64</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ibidem.*, p 224.

<sup>65</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p. 79.

disponibilidad y constancia. Estos trabajadores tienen además, que demostrar su capacidad, competencia y habilidad, la mayoría de las veces en diferentes puestos, debido a que son utilizados con mayor versatilidad. En ocasiones, resultan inclusive ser más eficientes que los de planta, pues el eventual lo hace por la necesidad que tiene del trabajo, en tanto que el de planta, a veces responde con menor interés por tener asegurado su puesto.

#### **B) QUIENES TIENEN DERECHO A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

En este apartado, se inicia la problemática específica del trabajo de fondo, y se presenta el estado actual de la aplicabilidad de la prima de antigüedad. El artículo 162 de la propia Ley, establece claramente que tendrán derecho a la prima de antigüedad:

- a) Sólo los trabajadores de planta.
- b) Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios
- c) Los que se separen por causa justificada.
- d) Los que sean separados de su empleo, independientemente de la

justificación o injustificación del despido.

- e) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuere su antigüedad, a las personas mencionadas en el artículo 501.
- I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
  - II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
  - III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
  - IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados

en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

- f) Los trabajadores que sufran incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta, que hagan imposible la prestación del trabajo.
- g) Los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor, o caso fortuito, no imputable al patrón.
- h) Los trabajadores cuyos contratos terminen por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- i) Los trabajadores cuyos contratos terminen por el agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.
- j) Los trabajadores cuyas relaciones terminen por concurso de quiebra legal declarado, si la autoridad competente a los acreedores, resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.



- k) los trabajadores cuyos contratos terminen por haber reducido el personal como consecuencia de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevo.

C) TABLA PROBABLE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN ATENCION A LA CLASIFICACION DEL TRABAJADOR

PRIMA DE ANTIGÜEDAD  
TRABAJADORES CON INGRESO ANTERIOR O POSTERIOR  
AL 1o. DE MAYO DE 1970

	CASOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 162 DE LA LEY			OTROS CASOS
	JURISPRUDENCIA	JURISPRUDENCIA	CRITERIO TRIBUNALES	CRITERIO TRIBUNALES
	RETIRO VOLUNTARIO	MUERTE DEL TRABAJADOR	DESPIDO CON O SIN CAUSA Y SEPARACION DEL TRABAJADOR POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON	INCAPACIDAD Y OTROS
NACE EL DERECHO AL TENER AL SERVICIO DEL PATRON (AÑOS CUMPLIDOS)	15 AÑOS	CUALQUIER ANTIGÜEDAD	CUALQUIER ANTIGÜEDAD	CUALQUIER ANTIGÜEDAD
DEBE PAGARSE	DESDE LA FECHA DE INGRESO	DESDE LA FECHA DE INGRESO	DESDE EL 1o. DE MAYO DE 1970 O DESDE LA FECHA DE INGRESOS, SI ES POSTERIOR	DESDE EL 1o. DE MAYO DE 1970 O DESDE LA FECHA DE INGRESOS, SI ES POSTERIOR
CUANTO DEBE PAGARSE	12 DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	12 DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	12 DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA	12 DIAS POR AÑO CON TOPE DEL DOBLE DEL MINIMO DE LA ZONA

66

<sup>66</sup> RAMIREZ FONSECA. Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 9a. ed. Ed. Pac. S:A. de C.V. México. p. 138.

## PROPUESTA PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

CAUSAS	RETIRO VOLUNTARIO	MUERTE	DESPIDO INJUSTIFICADO	INCAPACIDAD Y OTROS	DESPIDO JUSTIFICADO
ANTIGÜEDAD	10 AÑOS (Solo trabajadores de planta)	CUALQUIER ANTIGÜEDAD	CUALQUIER ANTIGÜEDAD	CUALQUIER ANTIGÜEDAD	NO APLICABLE
CANTIDAD	ULTIMO SALARIO DEVENGADO	ULTIMO SALARIO DEVENGADO	ULTIMO SALARIO DEVENGADO	ULTIMO SALARIO DEVENGADO	NO APLICABLE
CLASES DE TRABAJADOR	DE PLANTA Y TEMPORALES (EVENTUALES)	DE PLANTA Y TEMPORALES (EVENTUALES)	DE PLANTA Y TEMPORALES (EVENTUALES)	DE PLANTA Y TEMPORALES (EVENTUALES)	NO APLICABLE

### c.1) SALARIO MINIMO VIGENTE DEL LUGAR

La determinación conceptual del salario mínimo, se hace asimismo necesaria, en función de ser un elemento a considerar para la determinación de la base salarial, con la que se liquida actualmente la prima de antigüedad.

Los salarios mínimos se fijan de acuerdo con el artículo 94 de la Ley que dice: "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones." <sup>67</sup>

El artículo 95 nos indica que esta Comisión se integrara en forma tripartita, y el 96 que "La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios." <sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge op.cit. p. 66.

<sup>68</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Idem

Conceptualmente la Ley define al salario mínimo en su artículo 90 como " la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo...

Refiriéndose a su importe o suficiencia el propio artículo anteriormente mencionado complementa el concepto agregando que... deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."<sup>69</sup>

Independientemente de los comentarios que merecería el concepto y de las ventajas y desventajas que tradicionalmente se le han señalado al mismo, sobre todo las relacionadas con su insuficiencia pero también con la necesidad de seguir determinándolo, aunque sea como principio a considerar, es necesario referirse a este, porque precisamente en la actualidad sirve de punto de referencia para algunas prestaciones. Así para efectos de nuestra tesis se le señala como medida para el pago de la prima.

El artículo 162 de la Ley en relación con la prima de antigüedad nos dice que el importe de dicho pago será de acuerdo a lo establecido por:

---

<sup>69</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *Ibid.*, p. 65.

Fracción I .- Doce días de salario por cada año de servicios y

Fracción II .- De acuerdo a lo dispuesto por el : artículo 485 :

" La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo." y al 486 que indica:

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

En virtud de que existe además, una interpretación relacionada con la aplicación del importe de dicha prima a los años de servicios, y si éstos deben entenderse como el "tiempo efectivo de servicios" o el " tiempo efectivamente laborado"; es decir, a los días que materialmente se trabajan excluyendo vacaciones, descansos obligatorios legales, incapacidades etc., se transcribe la siguiente jurisprudencia:

" PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE 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 sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos de pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen 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 como los razonamientos que sobre el particular se 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 V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Ultimo Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice "...además de 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 los 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 con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el quinto transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utilizó las

ESTR. PENS. NO. EPRE  
SALUD DE LA SALUDSTERA

79

palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal." Amparo directo 4361/80.- Ferrocarriles del Pacífico, S.A. de C.V.-5 de noviembre de 1980.-5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Amparo directo 3394/77.- Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S.A.-25 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa. Amparo directo 190/76.- Ingenio El Molino, S.A.- 5 de julio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario Moisés Duarte Aguilera. Amparo directo 5434/76.- Ingenio de Casasano "La Abeja".- 7 de febrero de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Roberto Gómez Argüello. Amparo directo 369/76.- Ingenio Tala, S.A.- 5 de julio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Moisés Duarte Aguilera. Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 17. Pág. 17. <sup>70</sup>

<sup>70</sup> Ibid. P. 657. Amparo directo 4361/80.- Ferrocarriles del Pacífico, S.A. de C.V. .-5 de noviembre de 1980.- 5 votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.



## **CAPITULO CUARTO**

### **LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SUS GENERALIDADES**

## CAPITULO CUARTO

### LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SUS GENERALIDADES

#### A) DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

La protección de los derechos que se derivan de la permanencia en un trabajo, puede justificarse desde el punto de vista de quien lo desempeña, por el desgaste que origina la reiteración, constancia y dedicación con la que éste se ejecuta, y por otro tipo de condiciones que con el transcurso del tiempo se van desarrollando, como puede ser la lealtad, el compromiso con la empresa y el amor a la camiseta, que a pesar de tener un enorme valor, difícilmente son considerados como factores motivantes de mejoras salariales. Por ello, fue necesario elevar a la antigüedad, a la categoría de un derecho, pues de ese modo se ven protegidos los intereses del trabajador y reglamentado adecuadamente su reconocimiento.

Destacan de entre los derechos de antigüedad, algunos que significan un simple reconocimiento, y otros, los más importantes, que se incrementan precisamente con el tiempo.

Los que implican un simple reconocimiento son:

- a) El reconocimiento explícito de la antigüedad mediante la expedición por escrito, a petición del trabajador, de su Constancia de Servicios.
- b) El pago del aguinaldo por cada año de servicio o proporcional al tiempo de servicios, si es menor a ese período.
- c) La estabilidad en el empleo, protegida por la disposición legal que refuta a los contratos individuales como celebrados por tiempo indeterminado, a menos que se explicita lo contrario, con lo que en principio se pretende garantizar una mayor permanencia.

Los que se incrementan con el tiempo son:

- d) Los períodos de vacaciones, en función de los años de servicio de los trabajadores
- e) Las indemnizaciones, en función de los años de servicio de los trabajadores, en el caso en los que el patrón rescinda de los servicios del trabajador, y el derecho de éste para demandar mayores prestaciones en función de su antigüedad.

Los autores Alberto y Jorge Trueba en la Exposición de Motivos se lee " el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo."<sup>71</sup>

- f) La Prima de Antigüedad establecida en el artículo 162 de la Ley Laboral, que se genera por el simple transcurso del tiempo, y que se hace valer en el momento de dar por terminada la relación laboral, en los términos establecidos por dicho artículo.

#### a.1) DERECHOS DE PREFERENCIA

Los derechos de preferencia son creados en la Ley de 1931, posteriormente reformados por el decreto del 31 de diciembre de 1956 y

---

<sup>71</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. TRUEBA ULLIINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ed. Porrúa. S.A. ed. 51ª actualizada contenido, Reformas al 1o de mayo de 1980. p.915

actualmente contenidos en los artículos del 154 al 158 de la Ley de 1970.

Las preferencias se establecen considerando cuatro elementos: a).- la nacionalidad en atención a que se debe optar por los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean , b).- a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, c).- a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, y d).- a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Sin embargo, la preferencia que para los efectos de este trabajo debe resaltarse, es la que se da a la antigüedad del trabajador, señalada en el artículo 159 que considera a este factor como susceptible de hacerse valer para el ascenso de los trabajadores, aún con algunas limitaciones que tienen que ver con la obligación del patrón de capacitar a sus trabajadores; puesto que si éste no cumplió con dicha obligación, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad.

#### a.2) DERECHOS DE ASCENSO

La creación de los derechos de ascenso, tuvo como base la antigüedad en el trabajo, por ser ésta, en principio, una característica objetiva, indubitable y susceptible de medirse. De ella, además fue posible derivar la presunción de ser fuente, origen o causa de la obtención de una mayor capacidad, por la experiencia que se acumula a

través del tiempo y por la repetición constante de las labores. El maestro De la Cueva afirma que " una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social".<sup>72</sup>

Sin embargo hacer valer exclusivamente a la antigüedad para ascender, lo que se conoce como "escalafón ciego" poco a poco se fue desterrando en la medida en que el factor capacidad fue siendo valorado. Alberto y Jorge Trueba comentan que: " existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos." <sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> DE LA CUEVA, Mario op.cit. p. 412

<sup>73</sup> Ley Federal del Trabajo. op.cit. p. 583.

A pesar de que posteriormente fue desechándose o restándosele valor a la antigüedad, y sustituyéndose por la capacidad, sigue persistiendo la antigüedad en nuestra Ley, aunque de manera supletoria. El artículo 159 de la misma, precisa inicialmente el procedimiento para cubrir las vacantes en los términos siguientes: " Las vacantes definitivas, las provisionales con una duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión... La mención de que se cubrirán escalafonariamente implica necesariamente el derecho de ascenso, al que se accede de acuerdo con el segundo párrafo que indica:... 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 quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad"<sup>74</sup> lo que significa que esta última, la antigüedad, esta siendo considerada como factor de decisión para esos casos.

## B) ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Lograr la estabilidad en el trabajo ha sido una de las mayores aspiraciones de la clase trabajadora, y en función de alcanzarla y protegerla, han surgido instituciones jurídicas muy importantes como la indemnización y la indeterminación de la vigencia del contrato, como principio general.

---

<sup>74</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit.* p. 104.

Nestor de Buen menciona: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando".<sup>75</sup>

Desde nuestra Ley fundamental de 1917, la estabilidad en el empleo ha sido protegida , entre otras acciones, mediante la posibilidad de demandar la reinstalación en casos de despido, entendida la reinstalación, como el cumplimiento del contrato celebrado entre las partes.

El Artículo 123 de la Constitución de 1917 en su fracción XXII indicaba que : " El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo T. I, Ed. Porrúa, México, 1986. p. 573.

<sup>76</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. *Idem*.



En el fondo, la contratación colectiva entraña también una mayor protección a la estabilidad de los trabajadores, puesto que la unión de voluntades de un grupo, lo fortalece ante quien detenta los medios económicos o representa al capital, dándole a la relación laboral establecida mediante ese tipo de contrato, una mayor permanencia.

La eliminación actual de los llamados contratos a prueba de nuestra legislación, tiene también el sentido de proteger en el fondo la estabilidad en el empleo, puesto que evita que se maneje el criterio de temporalidad, que implica el estar sujeto a una condición suspensiva: la prueba, con el fin de darle, desde el inicio, un sentido de permanencia a la relación laboral.

Por último, una de las más recientes medidas tendientes a promover la estabilidad en el empleo, es la contenida en el Artículo 162 de la Ley relacionada con la prima de antigüedad, tema de nuestro trabajo que más adelante se analizará.

#### b.1) CLASE OBRERA

Con lo que se ha mencionado en el apartado anterior, es posible afirmar que la clase obrera se encuentra más o menos protegida por nuestra Ley, aunque sólo sea para el momento en que el empleo se pierde, es decir, se tiende a convencer a los patrones para que desistan de

hacer inestable el trabajo a base de sanciones económicas.

La estabilidad en el empleo para la clase obrera se lograría cuando la Ley no le permitiera al patrón despedir al trabajador, y estableciera como única causa la improductividad. Es cierto que las indemnizaciones por despido injustificado le permiten al trabajador percibir un salario por un tiempo determinado, pero también lo es que lo mejor para él, sería conservar el empleo que le permite, además de obtener un sustento, vivir con dignidad.

En este sentido y sin que sea este el tema de nuestro trabajo, se sugiere revisar el contenido del artículo 49 de la Ley y proponer algunas reformas tendientes a darle al trabajador una mayor estabilidad en su empleo, sin que lo anterior se malinterprete y se confunda el término estabilidad con el de perpetuidad.

Es posible que los detractores de este tipo de ideas, manejen algunos argumentos válidos en contrario, como el de la imposibilidad de obligar al patrón a continuar siempre con una misma planta productiva, cuando en ocasiones la tiene que reducir para asegurar la permanencia de la propia empresa, pero este supuesto y algunos otros, ya están previstos en la Ley y se consideran necesarios. El artículo 434 precisamente, establece las causales de excepción.

Contra lo que nos manifestamos en desacuerdo, es con la práctica viciosa de las empresas que periódicamente eliminan a sus trabajadores sin ninguna causa, o con las que establecen programas de liquidación de antigüedades, a base de convencer al trabajador de que las cobren, aunque después los vuelvan a contratar.

## b.2) CLASE CAMPESINA

En relación con este tipo de trabajadores, la Ley, además de considerarlos sujetos de sus disposiciones genéricas, les contempla por sus características propias un apartado especial.

Euquerio Guerrero, define a los trabajadores del campo como aquellos que " son trabajadores de esa naturaleza los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura y la ganadería al servicio de un patrón" <sup>77</sup>

La Ley los define en su artículo 279, indicando que son aquellos trabajadores del campo, los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón

La aplicabilidad de la Ley a este tipo de trabajadores, es similar a la de cualquier otra clase, y por tanto serán válidos los comentarios que hemos hecho en el anterior punto de este capítulo para ellos. Sin embargo, es conveniente señalar que la existencia del llamado Derecho Agrario les otorga una protección adicional.

---

<sup>77</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa. México, 1977. p.77.

En relación con la estabilidad en su empleo, es importante transcribir el artículo 280 de la Ley que afirma que " Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta"

78

Este artículo le da un trato distinto y discriminatorio al trabajador del campo, pues además de no considerar que su relación laboral es por tiempo indeterminado, lo único que establece es una presunción después de tres meses. Sin embargo, la naturaleza del trabajo de campo en nuestro país probablemente lo justifique, y en este sentido hablar de estabilidad en el empleo de los trabajadores de campo y hacer propuestas al respecto para mejorarla, es sumamente difícil.

### b.3) EMPLEADOS PARTICULARES

La Ley Federal del Trabajo no establece ninguna diferencia entre los trabajadores en general de manera que lo que concede a unos y a otros, en función de sus características, permita establecer distinciones sustanciales en todos los capítulos; a menos que se trate de los señalados en el Título Sexto, Trabajos Especiales, en donde efectivamente, por las condiciones en que el trabajo se presta, o por las personas que se

---

<sup>78</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op. cit.* p. 146.

necesitan para desempeñarlo, existen distinciones importantes que a veces llegan a, inclusive, impedir el funcionamiento de principios tan importantes como el de que a trabajo igual, debe corresponder salario igual.

Lo anterior sirve de base para establecer que en el caso de los llamados empleados particulares, su diferencia con los obreros no existe, sino en función del tipo de trabajo que prestan.

Generalmente, se le denomina empleado a quien se desempeña en una oficina, y obrero al que realiza trabajos operativos o manuales en los que prevalece el esfuerzo físico sobre el intelectual y a la inversa, y sin embargo, para los efectos de la Ley , ambos son trabajadores con similares derechos y obligaciones.

La única diferencia que se da en relación con los llamados empleados, es que en este grupo es donde se ubica al personal de confianza, quienes por esa característica, se encuentran en una posición más vulnerable, y con una menor estabilidad laboral.

Aunque la Ley les otorga similares prestaciones a los trabajadores de confianza (Arts. 182 y 184), su seguridad en el empleo es menor, entre otras causas por la señalada en el Art. 185, en donde se agrega la pérdida de la confianza como una posibilidad adicional de despido, y porque además no existe obligación para el patrón de reinstalarlo en el empleo

(Art. 49 Fr. III), sino sólo de indemnizarlo.

En suma, se puede concluir que salvo los empleados que desempeñan funciones de confianza, entre los llamados empleados particulares y los obreros, existe el mismo grado de estabilidad en el empleo.

#### b.4) SERVIDORES PUBLICOS

Para referirnos a los servidores públicos, es necesario recordar que la regulación de sus condiciones de trabajo esta contenida, en primera instancia, en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y en la ley que fue publicada el 28 de diciembre de 1963 denominada: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado , Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Analizando específicamente el tema de la estabilidad en el empleo, en este cuerpo legislativo, si encontramos una gran diferencia con el contenido de la Ley Federal del Trabajo. Por principio, se desprende de la definición de trabajador que da la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se incluye en ellos a los trabajadores temporales (Art. 3º), a quienes entonces se les reconoce de principio similares derechos.

En artículos posteriores se refiere a los trabajadores de confianza y hace una enumeración de quienes tienen esta calidad excluyéndolos de la aplicación de la Ley y, posteriormente, define, por exclusión, a los trabajadores de base en los términos siguientes: Art. 6.- "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".<sup>79</sup>

Esta Ley, al referirse a los llamados trabajadores de planta, los denomina de base, considerando que ambos conceptos pueden ser similares en su significado pues tanto los de planta como los de base son indispensables, necesarios o básicos para el buen funcionamiento de la empresa o del sector público. A estos trabajadores de base, esta Ley les reconoce una absoluta estabilidad en el empleo, cuando utiliza para ellos el concepto de inamovilidad, es decir, de "permanencia".

Es cierto que esta Ley requiere de un tiempo(seis meses) y de una condición de prestación del servicio (que no exista nota desfavorable en el expediente del trabajador), para que se le otorgue la base al trabajador, pero esto se justifica por la necesidad de que a quien se le da, haya demostrado que la merece por su desempeño y su comportamiento, puesto que se le va a garantizar permanencia.

---

<sup>79</sup> MORALES, Italo y TIENA, Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado II del Artículo 123 Constitucional. Comentarios, Jurisprudencia y disposiciones complementarias. Ed. Pac, S.A. C.V. México p. 28.



Es cierto que el Estado puede hablar de inamovilidad, en virtud de que sus funciones y los servicios públicos que presta son precisamente permanentes y continuos, dadas las necesidades que tienen que satisfacer. También es válido reconocer que las empresas particulares dependen del juego de otras fuerzas o variables muy diversas y cambiantes, como para establecer compromisos que los aten con sus trabajadores. Sin embargo, aún con este inconveniente, es recomendable sugerir intento de garantizar la mayor estabilidad posible en el empleo para colaborar a un mejor clima laboral por los beneficios que inclusive para ellos mismos, acarrea dicha estabilidad.

### C) SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

De acuerdo a los antecedentes y al contenido de la Ley, se desprende un trato distinto para diferentes núcleos o tipos de trabajadores, situación que resulta injusta, puesto que todos hacen el mismo esfuerzo en el desempeño de las labores que a cada uno de ellos corresponde. Este comportamiento de la Ley es inexplicable, puesto que se aparta de uno de los principios rectores del derecho laboral, que consiste en otorgar similar tratamiento a quienes ofrecen, al servicio del patrón, algo de lo máspreciado del ser humano, como lo es su disposición, capacidad, empeño, tiempo y esfuerzo.

El trato distinto a que nos referimos en el párrafo anterior, se da en el caso de la prima de antigüedad para los trabajadores eventuales, a los que no se les considera sujetos de ella, marginándoseles en nuestra opinión de manera injustificada, puesto que la característica de ser eventuales o temporales no los exime de ninguna de las obligaciones que se derivan de la relación laboral, resultando que este tipo de trabajadores, precisamente por la inseguridad laboral que se desprende de su condición de trabajo, son los que las más de las veces, mejor desempeñan sus funciones con miras a ser reconocidos y contratados como trabajadores de planta. Ambos tipos de trabajadores, de planta y eventuales, se encuentran subordinados a un patrón y generan similar productividad.

Precisamente en relación con el término subordinación, creemos conveniente mencionar que no nos ha parecido, en la actualidad, el que mejor se aplique a la relación laboral.

Cuando la Ley utiliza el término " subordinación ", quizá esté originando uno de los principales problemas de la relación laboral, por el abuso que de este concepto se ha hecho, pues si bien estamos de acuerdo en la necesaria sujeción de los trabajadores a normas laborales, a una disciplina interna en el centro de trabajo, a una obediencia y cumplimiento a los métodos y procedimientos de producción, y a la observancia de sistemas de ascenso, probablemente por la abundancia de mano de obra y por la necesidad de los solicitantes, los patrones han dejado de respetar los límites del término.

En virtud de lo anterior, se propone sustituir la palabra subordinación por la de dirección, de manera que la definición de trabajador sea la de \* la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal dirigido por el patrón o su representante\*.

#### D) PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD AL DOBLE DEL SALARIO MINIMO VIGENTE

Al igual que en el inciso anterior, en éste creemos que existe una injusticia, puesto que al trabajador, independientemente del salario que esté percibiendo, se le determina para efectos de la prima de antigüedad, uno que no rebase el correspondiente, al doble del salario mínimo.

Es incongruente, que si el trabajador se ha preocupado por su progreso personal, y como consecuencia del de la empresa, a base de desarrollar sus habilidades y destrezas, disciplinarse, capacitarse, y en una palabra, cumplir eficientemente con sus responsabilidades, al grado de haber obtenido un salario mayor, al legislarse sobre la prima de antigüedad, se le haya limitado a dos veces el salario mínimo el monto máximo de su percepción. Lo lógico es que si el trabajador ha rebasado el doble del salario mínimo, es por que se ha merecido los ascensos con los que lo compensaron y que todo trato que no le respete sus condiciones actuales sería injusto, pues sería tanto como degradarlo.

Sin embargo, la Ley en su artículo correspondiente (486), establece que " Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo." y agrega que "Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos". <sup>80</sup>

#### E) PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CON EL ÚLTIMO SALARIO DEVENGADO

La propuesta que en su caso se hará, de modificar la Ley para que el salario de liquidación sea el del último puesto desempeñado, siempre que éste sea mayor a las dos veces el salario mínimo, es para nosotros de justicia, porque lleva implícito el reconocimiento del esfuerzo que realizó el trabajador durante todo el tiempo que estuvo al servicio del patrón, quien en su momento lo estimuló con ascensos, que de privárselos al pagarle su prima de antigüedad sólo al doble del salario mínimo, sería tanto como desconocer los años de dedicación y empeño que el trabajador puso al servicio de ese patrón.

---

<sup>80</sup> TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *op.cit* p.210.

Además, consideramos que no puede resultar gravoso para los patrones, puesto que no son muchos los trabajadores que se encuentran en este supuesto y no precisamente están buscando retirarse para obtener su prima de antigüedad, cuando en nuestro país las oportunidades de trabajo no se dan tan fácilmente.

#### F) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA QUE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD SE PAGUE DE ACUERDO AL ÚLTIMO SALARIO DEVENGADO

Después de analizar el contenido de la Ley y el tratamiento que se le da a la prima de antigüedad, creemos que existen en la misma, una serie de condiciones que deben cambiarse para que realmente se satisfagan los principios de equidad y justicia defendidos como valores invaluable del derecho laboral.

La propuesta inicial derivada del análisis anterior, consiste en que el pago de la prima de antigüedad se realice conforme al último salario devengado por el trabajador y no sólo al doble del salario mínimo, así como algunas otras que, como complemento de dicha propuesta, cumplan con la finalidad pretendida por el establecimiento de esta figura jurídica.

Así entonces, se propone una nueva redacción del artículo 162 de la Ley que se refiere a la prima de antigüedad, con vista en los antecedentes del tema de este trabajo, la aplicabilidad de las teorías en relación con conceptos tan importantes como la relación laboral, los derechos de ascenso, el salario, la estabilidad en el empleo y otros, a fin de que estas modificaciones sean congruentes con la filosofía de protección a la clase más vulnerable, que defiende y postula el derecho laboral.

El artículo 162 propuesto debe decir:

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

En este primer párrafo, se está eliminando el concepto de trabajador "de planta" de manera, que el derecho a la prima de antigüedad se extienda a aquellos trabajadores que no tienen esta característica, y que sin embargo, permanecen al servicio de un patrón, en ocasiones, durante mucho tiempo. A la fecha, estos trabajadores denominados eventuales, se encuentran desprotegidos aunque no esté al alcance del trabajador, ni dependa de su voluntad obtener un trabajo de planta. Por tanto, de tratársele diferente por ser eventual, se estaría estableciendo una diferencia insostenible.

La fracción I del artículo 162 mencionada permanecerá en los mismos términos, a saber:

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

En la fracción II proponemos que indique lo siguiente:

II.- El monto del salario será similar al que a la fecha este percibiendo el trabajador.

Esta propuesta elimina la referencia que la actual Ley hace a los artículos 485 y 486, que si bien mencionan que dicho salario no podrá ser inferior al mínimo, limitan el monto de la prima a cuando mucho, el doble del salario mínimo.

La fracción III del artículo 162 propuesto debe decir:

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 10 años de servicios por lo menos. Asimismo, se pagará a los trabajadores que sean separados injustificadamente de su empleo.

Para la presente fracción, se están proponiendo dos modificaciones: Una que reduce el tiempo de servicios de 15 a 10 años, puesto que se considera a este plazo como suficiente por representar alrededor de un tercio de la vida útil o productiva de una persona, independientemente de que en la época actual las expectativas de vida hayan aumentado, y que por tanto, la vida útil o laboral sea más amplia.

La segunda modificación a esta fracción, implica la obligación del patrón de cubrir exclusivamente la prima de antigüedad a quienes separe de su empleo injustificadamente, liberándolo de cubrirla a quienes separe con causa justificada, es decir, a aquellos trabajadores que dieron origen a su separación, evidenciando con ello no tener el respeto, cuidado, dedicación y empeño a su fuente de ingresos. No se considera justo que si el trabajador da motivo para su separación, sea premiado con una prima de antigüedad que debe ser entendida como estímulo a su permanencia.

Desde el punto de vista del patrón, la propuesta lo exime de un pago que pudiera considerarse como un doble castigo: El propio desembolso, y la necesidad de capacitación, que va a requerir un esfuerzo adicional en tiempo y dinero, para obtener a un sustituto con el mismo grado de habilidad, destreza y capacidad.



La fracción IV del artículo 162 establece las normas para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario. La propuesta para esta fracción no implica ningún cambio al actual contenido que se considera correcto.

En relación con las fracciones V y VI se sugiere asimismo que permanezcan en los mismos términos actuales.

La propuesta de modificar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos propuestos, vendría a establecer un adecuado tratamiento y compensación a los años de servicios que un trabajador entrega a un patrón, y que si bien le han sido reconocidos, en ocasiones con ascensos y estímulos, consideramos conveniente que cuando por alguna circunstancia, probablemente no deseada por el trabajador, éste tenga que dejar de laborar, el patrón le demuestre que estimó y agradece el esfuerzo, la dedicación, empeño, lealtad y entrega por esos años de servicio.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Las normas reguladoras de la relación laboral conteniendo principios de respeto y justicia, surgen en cada país en distintos momentos, pero es el nuestro el primero que les da unidad y fortaleza.

**SEGUNDA.** Con carácter de leyes distadas sólo por el Congreso de la Unión, se logra proteger en los mismos términos a todos los trabajadores de la República.

**TERCERA.** Ante una sociedad que no logra el sano equilibrio entre los factores de la producción, por reconocimiento o convicción de uno de ellos, - el capital- debe persistir la protección del otro.

**CUARTA.** La existencia de otros mecanismos jurídicos, como la contratación colectiva, permiten obtener algunas ventajas, y crear figuras jurídicas novedosas, avanzadas y mayormente benéficas a los trabajadores, que posteriormente incorpora o reconoce la legislación laboral.

**QUINTA.** La antigüedad es un concepto que se incorpora a la legislación laboral, se protege y se le atribuyen efectos jurídicos, en virtud de que representa el esfuerzo constante, la dedicación y la permanencia en un determinado servicio.

**SEXTA.** El pago de una prima, para reconocer el valor de la entrega continuada de la fuerza del trabajo, surge en los contratos colectivos y se incorpora posteriormente a la Ley Federal del Trabajo.

**SEPTIMA.** La existencia de diferentes criterios en los cuerpos legislativos, las presiones , dificultades , intereses de grupo o cualesquiera otra de las muchas causas que influyen en el proceso legislativo, originan que en ocasiones, las disposiciones legales no satisfagan plenamente las expectativas de justicia o equidad.

**OCTAVA.** En relación con la prima de antigüedad, la Ley Federal del Trabajo debe reformarse para evitar las desigualdades en el trato a distintos grupos de trabajadores, y establecer principios de remuneración más adecuados. No deben establecerse diferencias entre los trabajadores de base y eventuales.

**NOVENA.** La prima de antigüedad se debe pagar al último salario que percibe el trabajador, puesto que en esa medida está siendo productivo. Establecer cualquier límite menor se considera injusto.

**DECIMA.** El origen de la separación no debe tener importancia para establecer distinciones en el pago de la prima de antigüedad, a menos que sea éste el que dé motivo para su separación. Este criterio premia la constancia del trabajador, y evita ser injusto con el patrón, quien no paga la prima al trabajador que innoblemente la busca.

**DECIMA PRIMERA.** Los años de prestación del servicio deben servir exclusivamente para medir el tamaño de la misma, pero no para discriminar a quienes no los tengan.

**DECIMA SEGUNDA.** Proteger a la clase trabajadora con las medidas que en relación con la prima de antigüedad se deben incluir en la Ley, no resulta oneroso para los patrones, por el número de casos que se presentan y sí evidenciaría un mejor criterio jurídico.

## BIBLIOGRAFIA

DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del trabajador, Tomo I, Porrúa, México, 1974. pags. 613.

DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del trabajador, Tomo II, Porrúa, México, 1976. pags. 802.

DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del trabajador, Tomo I, Porrúa, México, 1986. pags. 641.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1972. pags. 575.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1963. pags. 940.

GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, Porrúa, México, 1973. pags.559.

GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, Porrúa, México, 1977. pags.581.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prima de antigüedad, Comentarios y Jurisprudencia, 9ª ed. Ed. Pac. S.A. de C.V, México, 1993. pags.142.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Enciclopedia Salvat Diccionario. Tomo I, Salvat Editores, S.A. Barcelon, 1971.

Diccionario Enciclopédico Santillana, S.A., Elfo, 32-28027, Madrid, 1992. pags.1526.

DE PINA, Rafael y DE PINA, Vara. Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México, 1989. pags.509.

## REVISTAS

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La prima de antigüedad. Revista Jurídica N° 3, Universidad Iberoamericana, México, 1971.

GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. La antigüedad en el trabajo. Revista Mexicana del trabajo N° 2 Tomo XV, México 1968.

## LEGISLACIONES

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ley Lex, Ediciones Legislativas de Consulta Especializada S.A. de C.V. México, 1917-1993.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, Naucalpan, Estado de México, 1990. pags. 609.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de La Nación.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Ed. Porrúa, S.A., México, 1994. pags. 915.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. de. 51ª actualizada, contenido reformas al 1 de mayo de 1980. Ed. Porrúa, S.A., México, 1980. pags.915.

MORALES, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios, Jurisprudencia y Disposiciones complementarias. Ed. Pac. México, pags.204.

## OTRAS FUENTES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA  
COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. Y  
ASOCIADAS Y, EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRISITAS.  
MEXICO.1972.