

RECIBIDA EN LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
AL 10 DE ABRIL DE 1998

**ESTUDIO E INTERPRETACIÓN DE LA
PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

GABRIEL E. OLAGUÍBEL HERNÁNDEZ.

ASESOR:

LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO.

MÉXICO

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

269018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por brindarme la oportunidad de obtener conocimiento, preparación y una valiosa profesión.

AL LICENCIADO FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO:

Mi agradecimiento por la asesoría otorgada para el inicio y culminación del presente trabajo.

A MI PADRE GABRIEL OLAGUÍBEL (IN MEMORIAM):

De quien recibí sabios consejos y un gran amor.

A MI MADRE IMELDA HERNÁNDEZ:

Con admiración y respeto; ya que sin su ayuda y confianza depositada. Nunca hubiera logrado iniciar mi carrera profesional, la cual le hago entrega como testimonio de mi agradecimiento por la educación y respaldo brindado.

A MIS HERMANAS PATRICIA Y GABRIELA:

Por sus consejos de aliento para llegar a ser alguien en la vida, indudable compañía en mi existencia.

A MI NOVIA BEATRÍZ GORDILLO:

Quien supo comprender mis inquietudes y me brindo toda su ayuda en los momentos difíciles.

ESTUDIO E INTERPRETACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

ÍNDICE

Introducción	(1)
<u>CAPÍTULO I.- ESTUDIO NORMATIVO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.</u>	
1.- Origen	(1)
1.1 Antecedentes contractuales	(2)
1.2 Antecedentes en la Legislación	(6)
2.- La prima de antigüedad en la Doctrina Mexicana	(8)
<u>CAPÍTULO II.- ESTUDIO Y COMPARACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CON LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y EL DESPIDO INJUSTIFICADO.</u>	
1.- Concepto de prima	(15)
2.- Concepto de antigüedad	(17)
3.- Definición de la Prima de Antigüedad	(20)
4.- Despido injustificado	(22)
5.- Despido justificado	(25)
5.1 Naturaleza	(28)
5.2 Causas que lo originan	(31)
6.- Retiro voluntario	(36)
6.1 Acumulación del tiempo de servicios	(37)
6.2 Indemnización en caso de muerte del trabajador	(40)
7.- Despido nulo	(43)

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

1.- Empleado de planta	(45)
2.- Importe de la prima	(53)
3.- Cantidad de la prima	(56)
4.- Antigüedad requerida	(65)
5.- La prima de antigüedad independiente de otras prestaciones	(75)

CAPÍTULO IV.- LA DISOLUCIÓN LABORAL Y EL PRESUPUESTO QUE PROCEDE EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

1.- Terminación voluntaria	(78)
1.1 Forma de pago de acuerdo a la reglamentación en el número de trabajadores por retiro	(81)
2.- Separación por justificación	(83)
3.- Pago de la prima de antigüedad por otros motivos en el fin de la relación laboral	(86)
Conclusiones	(91)
Bibliografía	(96)
Legislación	(99)
Jurisprudencia	(100)
Hemerografía	(101)
Otras fuentes	(102)

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo con el que me propongo terminar mis estudios y obtener así la Licenciatura en Derecho entraña como finalidades esenciales las de exponer, analizar y comentar de manera sistemática lo que la terminología jurídica de la Legislación Laboral contempla bajo el rubro de Prima de Antigüedad para obtener una acertada interpretación de este derecho. Ya que el análisis del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se observa que se presta fácilmente a una equívoca interpretación debido a su redacción, provocando con ello confusión en los trabajadores para hacer valer su derecho derivado de la antigüedad.

Como resultado de los maltratos de que eran objeto los trabajadores, mismos que se soportaron a través de las diferentes épocas de la historia, nace a fines del siglo pasado el Derecho del Trabajo, y después de tanta lucha por parte de la clase trabajadora y por medio de sus conquistas logradas como un salario que venga a retribuir el trabajo desempeñado, una jornada laboral más humana, vacaciones, etc.; surgen las instituciones del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo como: la coalición, el sindicato, la huelga, la contratación colectiva y otras más que van a garantizar el cumplimiento del derecho laboral y a mejorar cuantitativa y cualitativamente las prestaciones ya logradas, procurándose así el nacimiento de instituciones nuevas como el aguinaldo, la Prima de Antigüedad a la que avocaré mi estudio, y algunas otras más que fueron estableciéndose en los Contratos de Trabajo, para pasar a formar posteriormente parte de la Ley.

El Derecho Laboral inaugura una serie de postulados que se desarrollan dialécticamente como una contienda entre dos clases sociales antagónicas que se mueven y actúan hacia la búsqueda de su conservación y supervivencia; Trabajador y Patrón.

" A nuevos axiomas, nuevos postulados y a nuevos postulados, nuevas categorías. "

A partir de entonces el Derecho Laboral desarrolla en su seno un sin número de temas, concepciones e instituciones que no ha tomado prestado de ninguna otra rama jurídica, por cuanto le son definitivamente peculiares.

Abordaré una de las Instituciones nuevas del campo laboral; " La Ley Federal del Trabajo bajo el rubro de Prima de Antigüedad. "

Al avocarme a su análisis, tengo la exclusiva pretensión de seguir un método fundamentalmente sistemático y crítico hasta donde esto me sea posible.

En tal sentido esta labor sistematizadora se topó con la carencia de un estudio profundo sobre sus antecedentes y con la ausencia de una bibliografía extensa y precisa en torno al tema. Ya que el maestro Alberto Trueba Urbina por ejemplo, esboza consideraciones demasiado generales sobre el derecho a la Prima de Antigüedad, el Licenciado Baltazar Cavazos en su libro titulado " Nuevo Derecho del Trabajo "; con una tendencia empresarial manifiesta, dedica una sola página a esta institución, otro caso como el Dr. Mario de la Cueva que publicó por su parte en el Periódico Excelsior un breve artículo sobre el tema en cuestión; que por consideraciones de método transcribo y someto a su análisis más adelante.

Asimismo a lo largo del presente trabajo deseo resaltar la importancia social de esta institución laboral, poniendo de manifiesto su innegable beneficio para la clase proletaria al hacer justo reconocimiento de las personas que desarrollan su fuerza de trabajo para la clase empresarial o patronal.

La antigüedad por si misma digámoslo de una vez, no es propiamente un derecho, sino más bien un fenómeno histórico determinado en el tiempo y en el espacio, pero de ella se desprenden consecuencias de derecho que originan beneficios cuantificables en favor del trabajador.

A las dificultades del texto legislativo se suman los intrincamientos de las disposiciones transitorias que sufren una suerte de obscuridad y provocan en el intérprete desorientaciones que de no ser esclarecidas oportunamente redundarían en perjuicio de la clase trabajadora.

Para desvanecer tan lamentables confusiones, inevitables en toda actividad legislativa, habrá que recurrirse al principio de interpretación incorporado a la Carta Magna en el sentido de que los principios constitucionales previstos en el artículo 123, indican un mínimo de prestaciones otorgadas como Garantías Sociales para protección de la clase obrera, que solo se da por las leyes reglamentarias y los contratos colectivos cuando ello se ve favorecido al trabajador.

CAPÍTULO I

ESTUDIO NORMATIVO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

1.- ORIGEN :

Este nuevo precepto jurídico denominado "Prima de Antigüedad" aparece en el Derecho del Trabajo a raíz de su inclusión en la Ley Federal del Trabajo vigente; dicha prestación encuentra su fundamento en el artículo 123 de nuestra Constitución Política y se le considera como una medida protectora y reivindicatoria de la clase trabajadora.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se menciona que este precepto ha sido adoptado, de la práctica que se ha venido siguiendo en la mayoría de los diversos Contratos Colectivos de Trabajo; es decir, la figura de la Prima de Antigüedad ha sido puesta en práctica antes de plasmarse en la Ley, solo que ahora se convierte en un precepto legal obligatorio para todos los trabajadores a partir del 1ro. de mayo de 1970.

Y es así como la Ley de 1970 recoge por vez primera en su seno esta figura jurídica.

Muchos contratos colectivos de trabajo y empresas en forma unilateral, habían consignado el estímulo para los trabajadores por sus servicios prestados:

" Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. "

Por lo que la finalidad de la Prima de Antigüedad, es proporcionar al trabajador que se separe de su trabajo, una ayuda económica, la cual le permita solventar las necesidades que se le presenten a su retiro o separación del trabajo.

1.1 ANTECEDENTES CONTRACTUALES :

Primeramente empezaremos por considerar los antecedentes derivados de los Contratos Individuales y posteriormente de los Colectivos.

Al hablar del nacimiento del Derecho del Trabajo, se tiene que las Instituciones del Derecho Individual o núcleo del Derecho del Trabajo se ven superadas cualitativa y cuantitativamente gracias o a través de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo; pues bien, una de estas instituciones, es a la vez fuente importante del derecho laboral, me refiero naturalmente al Contrato Colectivo.

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

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

Como la ley en las empresas fueron muchos contratos colectivos de trabajo, éstos fueron consignando a la Prima de Antigüedad con distintas denominaciones y diferentes modalidades, tal y como sucedió con los contratos colectivos de Aceros Nacionales S.A., Altos Hornos de México S.A. y Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey S.A. en la Industria Siderúrgica por mencionar algunos; aconteciendo de igual forma en otros contratos de otras ramas de la industria como la Automotriz, la Textil y la Hulera.

Como ejemplo voy a resumir brevemente la forma en que se consigna o reglamenta el Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Fresnillo S.A.:

Por principio señalaré que en el citado contrato a la Prima de Antigüedad se le conoce con el nombre de COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO; y se adquiere el derecho para disfrutarla al cumplir catorce años de servicios en el interior de la mina o diecinueve en la superficie.

Dicho contrato prevé el conflicto que podría presentarse en el caso de que algún trabajador prestara sus servicios durante un tiempo en la mina y el resto en superficie.

Para tal situación el contrato establece lo siguiente:

" El trabajador que tenga nueve años o más de servicios en el interior de la mina y el resto para completar catorce en la superficie, tendrá derecho a esta prestación. De donde se desprende que todo aquel trabajador que normalmente preste sus servicios en el interior de la mina y por cualquier motivo tenga que cambiar a superficie, si ha completado un mínimo de nueve años en la mina, por ese solo hecho se hace acreedor a disfrutar de tal COMPENSACIÓN al cumplir catorce años de servicios. " (1)

(1) Contrato Colectivo de Trabajo, Cía. Fresnillo y Sección 62 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. México. 1977-1979. Pág. 118.

Señala también este contrato en su artículo 274 que:

" Dicha compensación se pagará únicamente cuando se haya adquirido el derecho; es decir, al completar el tiempo señalado. Aunque existe la excepción a esto en el sentido de que solo se pagará proporcionalmente en los casos en que el trabajador tenga algún grado de incapacidad, derivada de enfermedad profesional, no por accidente de trabajo. " (2)

Otro aspecto importante en este contrato es que el tiempo de servicios que se requiere no debe ser necesariamente continuado; es decir, sin interrupciones, sino que se considerarán las diferentes épocas en que haya laborado el trabajador.

Para hacer efectiva esta prestación el trabajador deberá hacer la solicitud correspondiente, misma que se resolverá por parte de la empresa en un término de treinta días dando a conocer el record de servicios del trabajador, y si es que en verdad ya ha completado el tiempo requerido, se inicia el trámite necesario consistente en hacer la liquidación respectiva.

La Compensación por Retiro Voluntario o Prima de Antigüedad como se conoce en la Ley, consiste en el pago de la cantidad de treinta días de salario por cada año de servicios. Dicho salario será el último que haya devengado el trabajador conforme al tabulador de salarios y de acuerdo a la categoría de planta que haya tenido en el momento de presentar la solicitud.

(2) Idem. Pág. 4127.

Ahora bien, en el caso de que fallezca un trabajador y ya haya completado el tiempo para hacerse acreedor de dicha prestación y no se haya hecho la solicitud correspondiente, se le pagará a sus beneficiarios previa presentación de la solicitud ya sea por parte de ellos mismos o bien con la representación del sindicato.

Pero si cumplido el plazo para adquirir el derecho a disfrutar de tal prestación, el trabajador no quiere hacer uso del mismo, no por ello se le va a desconocer el tiempo que exceda del plazo fijado, sino por el contrario, si el trabajador llegare a cumplir el doble de dicho plazo se le pagará todo este tiempo y no se le limitará a los catorce o diecinueve años de servicios que marca el contrato.

1.2 ANTECEDENTES EN LA LEGISLACIÓN :

Ya una vez analizados los antecedentes contractuales de esta institución jurídica, pasaré a contemplar lo que la Ley hizo.

Primeramente la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía disposición cual ninguna que señalara algo al respecto, no contemplaba ni tan siquiera el capítulo referente a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso que contiene la nueva Ley, de lo que se deduce que la Ley de 1931 nunca se preocupó por tales derechos, mismos que presentan gran importancia tal y como los ha considerado la Nueva Ley de 1970.

La ley no hizo más que recoger la institución de los contratos que ya la contenían.

Es decir que la Prima de Antigüedad es recogida de algunos contratos de trabajo, la cual es elevada a la categoría de norma a partir del 1ro. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Como vemos esto se infiere del texto de la Iniciativa Presidencial que a continuación transcribo:

" Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y de donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representa un porcentaje mayoritario en la República y están

colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque violaría el espíritu que anima el artículo 123. "

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se estrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, Prima de Antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían excederse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas, por lo tanto el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria pueden obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

" El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituyen una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de " Prima de Antigüedad ", cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. " (3)

(3) Díaz Ordáz Gustavo. Lic. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. D.O. México. 1969.

2.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA DOCTRINA MEXICANA :

Respecto a los antecedentes no existe más que lo anteriormente anotado, ningún otro dato o base que haya servido de inspiración a la confección de la Prima de Antigüedad, por lo que mi trabajo tal vez carezca de bibliografía suficiente para ampliar lo relacionado en cuanto a su surgimiento, por lo que a manera de extender la información recopilada en la Doctrina Mexicana me permito transcribir un artículo que escribió el Dr. Mario de la Cueva en torno a la Prima de Antigüedad, cuya publicación apareció en el Periódico Excelsior editado en la Ciudad de México el 27 de septiembre de 1970, el cual dice así:

" BENEFICIO A ANTIGUOS EMPLEADOS. PREMIO A UNA VIDA DEDICADA AL TRABAJO. "

" La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, en el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo en una empresa, para servir a través de ella a la economía nacional y al bienestar público.

Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos tiempo antes de que la legislación lo declarara expresamente.

Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución, en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no mencionó la Antigüedad, pero impuso a los empresarios en casos de separación Injustificada la obligación de una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad, y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, éste no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, mismo que aumenta con los años de trabajo.

La Nueva Ley asignó el derecho en su artículo 158:

" Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa a que se determine su antigüedad. "

No se encuentra en la Ley una definición del concepto " Trabajador de Planta ", pero se les puede considerar o caracterizar diciendo que son:

" Los que desempeñan en forma permanente a lo largo de cada año o todos los años durante los meses de temporada los trabajos cuyo conjunto constituye la actividad normal de la empresa o establecimiento."

Por virtud de su reconocimiento legal, el derecho de la antigüedad se convirtió en otra de las ideas fuerza llamadas a contemplar la transformación de la empresa, ya que, piénsese en el problema de los ascensos, los trabajadores adquirieron un as de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario.

Al revisar la comisión redactora del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dio cuenta de que la función que le atribuía era el de servir de sostén a otros principios como la estabilidad del trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad.

Pero hacía falta que produjera un efecto propio a fin de que brillara en todo su esplendor.

En el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de " La Prima de Antigüedad "; una institución nueva para proporcionar un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo. Es cierto, se dijo así misma la comisión que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta la antigüedad como sucede en la pensión por vejez, pero lo hace, y ésta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo; en tanto que la Prima de Antigüedad como explica la exposición de motivos, debe otorgarse por el solo transcurso del tiempo.

La nueva prestación consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de servicios, y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece; por lo tanto, si su antigüedad es de veinte años la prima ascenderá al salario de doscientos setenta días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran el día en que se le pague el total de las primas acumulables. Sin embargo, la Ley de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable según lo hizo la Ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios el máximo de la prima será de ochenta pesos.

Para los riesgos de trabajo estableció un variable consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que en el Distrito Federal el monto máximo de la prima sea actualmente de \$80.00. En consecuencia, si un trabajador obtiene un salario menor de esa cantidad la prima será igual a sus percepciones, pero si es mayor se reduce a dicha suma.

En el futuro al aumentar el monto del salario mínimo, la prima crecerá en la misma proporción. Vale la pena agregar antes de concluir este tema, que si bien estamos frente a un beneficio nuevo, su naturaleza es la misma que posee la declaración de derechos y la Ley; esto es, nos encontramos colocados delante de un mínimo legal, por lo que en los contratos colectivos al igual que para los riesgos de trabajo existe la supresión del tope.

La prima debe pagarse en las cuatro hipótesis y de conformidad con las normas siguientes:

Las dos primeras se refieren a los casos en que el trabajador es separado de su trabajo aunque medie causa justificada, y cuando se separe por motivo imputable al patrón o empresario. En estas hipótesis, la primera debe pagarse al momento de la separación cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

La tercera hipótesis, se presenta a la muerte del trabajador, en cuya circunstancia la prima se entrega a los beneficiarios cualquiera que hubiese sido el tiempo de permanencia en la empresa.

La última hipótesis se da en los casos de retiro voluntario, pero la Ley decretó que no se tenía derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años.

Las diferencias que se observan en las distintas hipótesis, toman su origen en las circunstancias de que en las dos primeras por razones similares a la tercera, no pueden aumentar la antigüedad, en tanto que en la cuarta depende de la voluntad del trabajador. En vista de estas diferencias y a fin de evitar lo que se llama " Ausentismo ", se estableció un período mínimo para el retiro voluntario.

El artículo 5to. Transitorio, que no figuraba en la iniciativa Presidencial planteó la cuestión relativa a la fecha base para cumplir la antigüedad de los trabajadores, que puede ser bien la del ingreso del trabajador a la empresa o bien la de la vigencia de la Ley.

Un párrafo del dictamen de la Comisión de la Cámara de Diputados, en el que se dice que la primera solución implica una aplicación retroactiva de la ley pero sin explicar el por qué de esa aseveración resulta confuso, y lo que es más contradictorio con el texto aprobado.

El artículo contempla dos hipótesis y ofrece para cada una de ellas una solución distinta:

Para los casos de retiro voluntario dispone que si se efectúa en los tres primeros años, el trabajador tiene derecho a doce, veinticuatro o treinta y seis días de salario, según su antigüedad y el año en que se retire. Pero añade que transcurrido este plazo se estará a lo dispuesto en el artículo 162; precepto que se refiere a la antigüedad derivada del ingreso del trabajador a la empresa. Por lo tanto, si un trabajador tenía diez años de antigüedad al entrar en vigor la Ley y se retira cinco años después, tendrá derecho a quince primas de conformidad con el texto del artículo transitorio.

En cambio para los casos de separación del trabajador, el precepto previene que si se efectúa dentro del año siguiente a la vigencia de la Ley, el trabajador recibirá doce días de salario, y se añade que si la separación ocurre con posterioridad, la antigüedad correrá a partir de la vigencia de la Ley.

Nos encontramos ante dos soluciones legales distintas:

Una que considera como antigüedad de base para los casos de retiro voluntario la fecha de ingreso a la empresa, y otra que se pronuncia por la vigencia de la Ley para los casos de separación del trabajador.

Pensemos que contra la primera solución no puede aducirse el dictamen de la comisión de diputados porque en primer lugar, la doctrina más generalizada acepta que las leyes poseen un valor objetivo de quienes las proyectaron, en segundo lugar porque las palabras de un dictamen no pueden usarse en contra de una disposición clara y precisa y finalmente porque no hay nada que demuestre que aquella opinión fue también el pensamiento de la Cámara de Senadores.

La solución de la Ley a la hipótesis del retiro voluntario no adolece del vicio de Inconstitucionalidad; tendría ese efecto si obligara a las empresas a pagar la prima a los trabajadores que se retiraron del trabajo antes de la vigencia de la Ley, pero no hay retroactividad si la norma se aplica únicamente a los que se retiraron con posterioridad, porque entonces lo que la Ley hace es atribuir determinados efectos a un hecho que ocurre dentro de su vigencia.

Y por otra parte, la solución contraria sería una burla a los trabajadores que actualmente tienen una alta antigüedad, porque no podrían esperar a que otra vez transcurrieran quince años de servicios y estaría además en contradicción con las reglamentaciones adoptadas en los contratos colectivos que sirvieron de modelo a la Ley.

Conviene expresar para concluir:

" Que la Prima de Antigüedad es independiente de cualquier otra prestación o indemnización a que tenga derecho el trabajador. " (4)

(4) Periódico Excelsior. México D.F., a 27 de septiembre de 1970. Hemeroteca de la U.N.A.M

1.- CONCEPTO DE PRIMA :

El diccionario de la Lengua Española nos ofrece la definición gramatical de " Prima " acreditándole diferentes aceptaciones entre las cuales hay una que nos dice:

" Premio concedido por el gobierno para estimular operaciones o empresas en ciertos casos. " (5)

Por su parte el Pequeño Larousse Ilustrado define a la " Prima " como:

" La cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos. " o " Premio que concede el gobierno para estimular operaciones y empresas de interés común. " (Sinónimo de Recompensa) (6)

Por lo que de las anteriores definiciones se concluye que la " Prima " es: Un premio concedido por el servicio prestado del trabajador, pero no es una " Gratificación ".

Al respecto cito la siguiente jurisprudencia como base de la conclusión apuntada:

ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS. NO SON EQUIVALENTES.- El pago que haga el patrón a un trabajador por concepto de gratificación por servicios prestados con motivo de la terminación de la relación de trabajo no puede estimarse de la misma

(5) Raluy Poudevida Antonio. Diccionario de la Lengua Española, 22a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1982. Pág. 603

(6) Toro y Gisbert Miguel De. Pequeño Larousse Ilustrado. 6a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1969. Pág. 838

naturaleza jurídica al pago de la prima de antigüedad, por retiro voluntario, puesto que dicha gratificación es de carácter unilateral y en cambio el pago de la prima de antigüedad es de carácter obligatorio por así establecerlo la Ley en los casos que prevé, y que, además se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación, por lo que no puede equipararseles.

2.- CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD :

En primer lugar señalaré el concepto que nos da el Diccionario de la Lengua Española y posteriormente citaré algunos autores que brindan su concepto en torno a la antigüedad.

Concepto.- " Calidad de antiguo. Tiempo transcurrido desde el primer día en que se obtiene un empleo. " (7)

Al respecto el Profesor Jesús Castorena en su libro titulado " Manual de Derecho Obrero ", nos indica que la antigüedad es:

" El período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado. Y que la antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; y que esa vinculación normalmente produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas, y que la ley recogió esa tradición dándole efectos jurídicos. " (8)

Por su parte la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo define a la antigüedad como:

" El tiempo que transcurre desde el momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y que va creando derechos a su favor, hasta la disolución de la relación de trabajo. " (9)

Y por último el Maestro Guillermo Caballenas define a la antigüedad como:

(7) Raluy Poudevida Antonio. Opus Cita. Pág. 46.

(8) Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. Edic. Edit. Trillas. México. 1984. Pág. 176.

(9) Ibídem. Pág. 30.

" El conjunto de derechos y beneficios, que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad u empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado.

La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al Empresario." (10)

Por lo anteriormente señalado concluyo que:

- a) La antigüedad es el tiempo que transcurre desde el primer día de labor, hasta el momento en que queda rota la relación de trabajo; y
- b) Que del hecho de la antigüedad se desprenden determinados derechos en beneficio del trabajador, mismos que se ven acrecentados con el transcurso del tiempo.

Confirman la anterior conclusión las siguientes jurisprudencias:

LA ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y que tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral. (11)

(10) Caballenas Guillermo. Contrato Colectivo. Tomo II. Edit. Orneba. México. 1964. Pág. 586

(11) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. 10a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 500

FERROCARRILEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS, ES UN DERECHO IMPRESCRIPTIBLE.- La antigüedad de un trabajador es un derecho que se acredita y renueva todos los días, ya que cada lapso de veinticuatro horas que transcurre aumenta en un día su antigüedad al servicio de su patrón; es decir, la antigüedad es un derecho de trato sucesivo que se va acumulando. De esto se infiere que la acción para reclamar la antigüedad de un trabajador es prácticamente imprescriptible. (12)

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DERECHO A LA.- No debe confundirse la antigüedad del trabajador, con el momento de nacimiento del derecho de la prima de antigüedad. La antigüedad del trabajador es el lapso que transcurre desde el inicio de la prestación de servicios a un patrón, hasta el momento en que se termine la relación de trabajo; mientras que el derecho a la prima de antigüedad es una prestación que están obligados a pagar los patronos, a sus trabajadores, siempre que estos últimos les hayan prestado sus servicios satisfaciendo determinadas condiciones y se origine este derecho en el momento en que se satisfacen esas condiciones. (13)

Queda dicho así que la antigüedad es un hecho que genera derechos, algunos de ellos son perceptibles dentro de la relación laboral como sucede con el derecho de ascenso, vacaciones, mayores prestaciones, habitaciones, indemnizaciones, etc., pero hay otras clases de derechos que solo se nos presentan cuando se rompe dicha relación, tal y como sucede con la Prima de Antigüedad.

(12) Manual de Derecho Obrero. Opus Cita. Pág. 149.

(13) Legislación sobre el Trabajo. Tomo II. Edit. Andrade. México. 1973. Págs. 159 y 160.

3.- DEFINICIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD :

Una vez analizados los conceptos de " Prima " y " Antigüedad " respectivamente, pasaré a dar la definición de Prima de Antigüedad.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca define a la Prima de Antigüedad como:

" La suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción antes mencionada. " (14)

Como se puede observar en esta definición, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca se apega totalmente al texto del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en cuanto no pasa por alto el requisito o cualidad de " planta " que debe tener el trabajador para tener derecho a la Prima de Antigüedad, y que por ningún motivo estoy de acuerdo en que se requiera esa categoría al trabajador para hacerse acreedor al beneficio que reporta en un momento dado la Prima de Antigüedad, tal y como lo expongo en el desarrollo del presente trabajo.

Ya que en mi opinión se tiene derecho a la Prima de Antigüedad, porque el trabajador como ser humano consumible a través del tiempo, agota su potencial energético en favor de un patrón o de una determinada empresa.

(14) Manual de Derecho Obrero. Opus Cita. Pág. 360

Indudablemente que el trabajador recibe su salario diario, pero este es a cambio del servicio inmediato prestado, en tanto que la Prima de Antigüedad es otorgada por el desgaste físico provocado por el trabajo continuo durante lo que dure la relación laboral.

Lo que quiere decir que entre mayor sea el tiempo trabajado, mayor será la antigüedad y por lo tanto, mayor será la Prima de Antigüedad que reciba en un momento dado el Trabajador.

4.- DESPIDO INJUSTIFICADO :

¿ Qué es el despido ? El despido es una facultad que tiene el patrón para retirar a un trabajador de la empresa o establecimiento.

Es decir, cuando un trabajador comete una falta grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo o lo haga incumplir con sus obligaciones, el patrón tiene todo el derecho de separarlo del trabajo sin responsabilidad para él.

En este caso el despido o separación es la desvinculación material del trabajador para con la empresa o establecimiento.

El trabajador puede ser separado justificada o injustificadamente del trabajo.

El Despido Injustificado o Separación Injustificada, es cuando el patrón separa del centro de trabajo a un trabajador que ha cumplido fielmente con todas sus obligaciones, solo que al patrón no le conviene seguirlo manteniendo dentro de la empresa por "X" motivo, en el cual el trabajador no tiene responsabilidad alguna.

Dada la naturaleza de la relación laboral y del Derecho del Trabajo, el cual lucha porque dicha relación no se quebrante; es decir, que perdure el más tiempo posible, cuando un trabajador es despedido injustificadamente, es natural que el trabajador goce de mayores prerrogativas que en los demás casos de rompimiento de la relación laboral, y por lo tanto que el patrón contraiga mayores responsabilidades.

Pues bien, cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, tiene las siguientes acciones jurídicas para hacer valer:

a) Pedir la reinstalación, o en su defecto la indemnización correspondiente; (tres meses de salario) y

b) La del pago de la Prima de Antigüedad; (doce días de salario por cada año de servicio).

Salvo la excepción de reinstalar al trabajador estipulada en el artículo 49, de la ley de la materia en sus cinco fracciones, ya que el patrón estará siempre obligado a la reinstalación del trabajador y al pago de los salarios vencidos, hasta que se complemente el laudo en materia, cuando éste no logre probar la causa de la rescisión.

Ahora si el trabajador por el contrario pide su indemnización, Prima de Antigüedad y demás prestaciones en vez de su reinstalación, quiere decir que está de acuerdo con el despido, aún cuando este sea injustificado, lo que trae como consecuencia que la rescisión opere automáticamente.

Para finalizar con este punto, lo único que hay que señalar aquí, es que no se pueden ejercitar al mismo tiempo las acciones de Reinstalación y Prima de Antigüedad por ser contrarías entre sí, ya que si el supuesto para la procedencia del pago de la Prima de Antigüedad es la ruptura de la relación laboral, tal supuesto no se da cuando el trabajador demanda su reinstalación, o sea, el cumplimiento del contrato de trabajo, tal y como lo veremos en la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACIÓN SON ACCIONES CONTRARIAS.- Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las prestaciones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de tal suerte que la existencia de una de esas prestaciones implique necesariamente la inexistencia de la correlativa; y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162, fracción III, último párrafo de la ley de la materia, o sea que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabajar en virtud de reinstalación no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la separación. (15)

Ya hemos visto los supuestos de pago de la Prima de Antigüedad previstos por las fracciones III y V, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que pasaremos a analizar los otros supuestos en los que procede el pago de la Prima de Antigüedad, que no se encuentran señalados por dicho artículo, pero que se encuentran previstos dentro de otros capítulos de la Ley Federal del Trabajo.

(15) Manual de Derecho Obrero. Opus Cita. Pág. 365.

5.- DESPIDO JUSTIFICADO .:

El Despido Justificado es cuando existe una causal que amerite tal despido, ya sea prevista en la ley o en el contrato. Entonces el patrón sin incurrir en responsabilidad, opta por retirar al trabajador rescindiendo su contrato, rescisión que opera automáticamente.

Las causas por las cuales un trabajador puede ser separado justificadamente de su trabajo, las encontraremos en el artículo 47, de la ley laboral vigente que establece:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencia en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

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

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica;

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

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

Pero el patrón deberá avisar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas del despido, y en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, de lo contrario, se considerará que el despido fue injustificado.

5.1 NATURALEZA :

Naturalmente que en el curso del trabajo, pueden darse y en efecto se dan muchas situaciones en las que el trabajador incurre en determinadas faltas de imprevisión, descuido, infracciones, etc., pero todas de naturaleza leve y en las cuales puede incurrir el patrón, y que por tal razón puede considerarse como corrientes en la vida del trabajo y por tanto tolerables, disculpables, y por lo general son enmendables y no entorpecen en modo alguno el cumplimiento cotidiano de la vida laboral.

Para Néstor de Buen el despido "Es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (16)

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como "El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo". (17)

Pero hay otras situaciones en las que la falta inculpable al trabajador es de naturaleza grave y que ya, de por sí, hace imposible que el contrato de trabajo continúe cumpliéndose. Se trata en suma, de culpa grave al trabajador y que por su naturaleza, por las circunstancias y condiciones en que se produce, no puede determinar sino la ruptura intempestiva del contrato.

Cuando la ruptura del contrato de trabajo se produce por esa culpa grave del trabajador, nos encontramos frente al llamado Despido Justificado.

(16) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. México. 1976. Pág. 321.

(17) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 3a. Edic. Edit. Porrúa, México. 1961. Pág. 567.

Independientemente de que se trate de un despido justificado o no, el patrón deberá indemnizar al trabajador y pagarle la Prima de Antigüedad correspondiente, ya que así lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones III y VI respectivamente.

No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, porque se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, pues para que, en este caso, el cierre de la empresa sea con apego a derecho, es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la Ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese cierre importa despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada.

Otro ejemplo: se equipara a un despido injustificado el hecho de que el patrón no abra el centro de trabajo, toda vez que con esa actitud impide al trabajador prestar sus servicios; consecuentemente, el trabajador tiene derecho al cobro de sus salarios, puesto que no dejó de trabajar por voluntad propia, sino porque el patrón se lo impidió.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad, etc.

El despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal.

"Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumarísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo sus salarios."

5.2 CAUSAS QUE LO ORIGINAN :

Las causas que originan el despido justificado no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, porque algunas de ellas prevén, como ya hemos mencionado, situaciones especiales y reciben un trato también especial. Sin embargo, el artículo 47 de la Ley contiene algunas de las causas más importantes que originan el despido:

I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

En este supuesto la causa del despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamiento dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

La falta de probidad, así como las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Por probidad debe entenderse la rectitud del ánimo, la honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos y expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros.

Por otro lado tenemos las injurias, que debemos entenderlas como la acción o expresión dirigida a ofender a una persona. Las Juntas deben analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que las injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales.

III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Esta causa está sujeta a una condición: que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como ejemplo tenemos el caso de que un trabajador participe en una riña dentro del centro del trabajo y en horas de labores.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos antes señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar los delitos de robo, abuso de confianza, o el que resulte; pero además, en el campo laboral, implican falta de probidad u honradez. Pero insisto en que probidad es un concepto más amplio, muy cercano al de la lealtad, pues el hombre que es desleal no es probo.

V. *Perjuicios materiales intencionales*. Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

VI. *Negligencia*. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII. *Imprudencia o descuido inexcusable*. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

VIII. *Actos inmorales*. El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo. Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuándo ya no lo es.

IX. *Revelación de secretos*. "Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador." En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

X. *Faltas de asistencia injustificadas.* Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa del despido. Si el trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada. Es necesario que las faltas se justifiquen ante el patrón.

XI. *Desobediencia al patrón.* El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva.

XII. *Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.* El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo. Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

XIII. *Causas análogas.* Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere", buscando abarcar todos los supuestos posibles.

Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, el patrón deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.

6.- RETIRO VOLUNTARIO :

El retiro es la rescisión laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral y constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral.

El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón.

El retiro voluntario; es la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar.

El retiro como causal de rescisión de la relación laboral no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de rescisión es el retiro que implica ruptura voluntaria del contrato por parte del trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan la tácita aceptación de la rescisión del contrato.

6.1 ACUMULACIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIOS :

En la fracción II del artículo 162 y en los artículos 485 y 486, se establecen las reglas relativas a la forma de integrar los montos y los mínimos y máximos del factor salarial base para el cálculo y pago de la prima de antigüedad.

El monto del factor salarial base para el pago de la prima de antigüedad 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".

La cantidad del factor salarial base para el cálculo y pago de la prima de antigüedad nunca podrá ser inferior al salario mínimo; y como máximo el doble de salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo. En el supuesto de que el trabajo se preste en lugares de diferentes zonas económicas el salario mínimo será el promedio de los salarios mínimos respectivos y el máximo el doble de ese promedio.

Desde luego el patrón puede convenir pagar el importe de la prima sobre la base de un salario superior al doble mínimo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto, como en el caso de los riesgos de trabajo, que los trabajadores que reciben un salario mínimo profesional el tope máximo será el doble de este mínimo y no del mínimo general.

"Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso." Independientemente del argumento de justicia esgrimido por la Corte, estoy de acuerdo en que su conclusión es válida por las razones siguientes: "La regla para el pago proporcional por los años no cumplidos de servicios", para casos de vacaciones y aguinaldo. Ahora bien, ante la laguna de la Ley respecto al pago de la prima de antigüedad por los años no cumplidos de servicios, y habiéndose consagrado la regla del pago proporcional, considero que, con fundamento en el artículo 17 de la Ley, por medio del procedimiento de integración analógica, puede concluir que también debe pagarse la prima de antigüedad proporcionalmente por los años incompletos de servicios.

En relación al monto del salario base para el pago de la Prima de Antigüedad en México, la Ley Federal del Trabajo nos indica en su artículo 162, fracción II que:

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

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

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 de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.

Analizando ambos artículos, se concluye que siempre se debe pagar cuando mucho el doble de salario mínimo de la localidad.

A mi parecer el Derecho del Trabajo Mexicano, deberá apegarse más a la realidad que vive el trabajador, ya que si el pago de la prima de antigüedad se calculará conforme al último sueldo devengado por el empleado, este Derecho sería más justo, remunerador y equitativo para todos los trabajadores.

6.2 INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR :

"La muerte del trabajador es una causa natural de terminación de la relación laboral. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado. Una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada." Según el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II.

Por lo que respecta a nuestro Derecho del Trabajo, la Prima de Antigüedad que se pagará al trabajador en caso de que fallezca, será la fijada en el artículo 162, fracción V que dispone lo siguiente:

"En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley que dice a la letra;"

EN CASO DE MUERTE LA INDEMNIZACIÓN LA RECIBIRÁ...

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la Indeminización en los casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador 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 hubieren 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 uno dependía de él;

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

EN CASO DE MUERTE LA INDEMNIZACIÓN SERÁ...

Artículo 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Se discute el fundamento del derecho a una indemnización especial en caso de muerte del trabajador. Se trata de una medida de previsión social con fines de asistencia a la familia del trabajador fallecido.

El contrato del trabajo se presume por intuición personal para el deudor; pero normalmente no para el acreedor de la prestación del trabajo, de ahí de la muerte del empleado solo es causa de la extinción del contrato, cuando las condiciones personales o legales u otras

circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. En estos casos excepcionales el trabajador tiene derecho a ser indemnizado como si el contrato de trabajo se hubiera extinguido por fuerza mayor o falta de trabajo.

7.- DESPIDO NULO :

En muchas legislaciones se contempla la posibilidad de que la justicia laboral pudiese declarar sin valor legal la causal de despido justificado invocada por el patrón, y por tanto declarar nulo el despido.

La Ley Federal del Trabajo dispone que en caso de que el despido se califique como nulo, el patrón deberá hacer la reposición del trabajador despedido a su empleo, previo el pago de los salarios corridos desde el día del retiro hasta el de su reposición, finalmente del reconocimiento de antigüedad y otros beneficios, si hubiese lugar a ellos.

Existe en nuestro Derecho del Trabajo el *despido justificado y nulo* que es cuando un trabajador incurre en una causal de despido-se genera el derecho de despido- y el patrón le comunica verbalmente que, a partir de la fecha, por haber cometido esa causal, deja de prestarle sus servicios-acto de despido nulo-.

En caso de que el trabajador se abstenga de demandar legalmente o exiga indemnización, *la relación de trabajo se disuelve*.

Si opta por demandar reinstalación la relación de trabajo no se disuelve sino por el contrario continúa.

Otro caso es el de *despido injustificado y nulo*; que se da cuando un trabajador no incurre en causal de despido, aquí no se genera el derecho del despido y el patrón le comunica verbalmente que a partir de la fecha, deje de prestarle sus servicios, es un acto de despido nulo.

Si opta por demandar la reinstalación, la relación de trabajo no se disuelve sino por el contrario continúa.

En algunos casos el despido dispuesto por el empleador es tenido como nulo, porque falta la autorización necesaria o porque la sentencia judicial no tiene por acreditada la causa invocada. La consecuencia del despido nulo es la subsistencia del contrato de trabajo.

El trabajador tiene derecho al pago de las remuneraciones que hubiere debido percibir durante el lapso entre el despido y la reincorporación, sobre todo a ésta última.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

1.- EMPLEADO DE PLANTA :

Partiendo del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dice:

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

Nos damos cuenta que la primera característica que presenta la Prima de Antigüedad para tener derecho a ella, es la de ser trabajador de planta.

Para poder determinar quienes son trabajadores de planta, es preciso saber como define la Ley Federal del Trabajo al trabajador para después tratar de definir al trabajador de planta, en virtud de que la ley no maneja ese término jurídico.

Y así tenemos que el artículo 80. de la ley de la materia define al trabajador como:

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

Inmediatamente se nos aclara que debe ser un trabajador de planta el que solicite tal prestación, por lo que si interpretamos A Contrario Sensu tal disposición tenemos que los trabajadores que no tengan esta categoría de planta, no tienen derecho a esta prestación; y así lo ha confirmado la Suprema Corte de Justicia de la Nación con la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. - Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de la constancia de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter , debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción. (18)

(18) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 721.

Por razones de método trataré de definir a los trabajadores de planta y diferenciarlos de los eventuales y temporales, toda vez que como lo mencioné en líneas anteriores, La Ley Federal del Trabajo no define a este tipo de trabajador, sino que nos habla de trabajadores por tiempo indeterminado y de trabajadores por obra o tiempo determinado, por lo que no alcanzo, a comprender que es lo que quizá dar a entender el legislador al emplear el término de "planta".

Para lo cual voy a recurrir a las definiciones sustentadas por maestros en el campo laboral en cuanto a este tipo de trabajador.

El Dr. Mario de la Cueva define a los trabajadores de planta como:

" Aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa y establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. " (19)

Por su parte el Maestro José Dávalos define al trabajador de planta de la siguiente manera:

" Es el trabajo que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento. " (20)

Considero que tal vez el significado que quiso dar a entender el legislador con el término de "planta", es el de duradero, definitivo, algo permanente que viene a ser lo contrario de eventual o sujeto a término de prueba.

(19) Idem. Pág. 226.

(20) Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 122.

Pero Indudablemente que cualquier trabajador es indispensable, necesario y útil para los fines de la empresa o establecimiento.

El trabajador eventual tiene derecho a la Prima de Antigüedad, si el desgaste sufrido por un trabajo es el mismo que un trabajador de planta.

Hasta el momento la única respuesta que tengo, es la de pensar en la Estabilidad en el Trabajo, la cual para mi carecería de fuerza, ya que la estabilidad en el trabajo la da otra clase de prestaciones mucho mayores a la Prima de Antigüedad.

Por lo que desde mi punto de vista, tal disposición va en contra de lo establecido por el artículo 3ro. del mismo ordenamiento federal que establece:

" El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Donde no puede establecerse distinciones entre los trabajadores. "

Considero que siendo el Derecho del Trabajo un derecho tutelar, protector y posteriormente reivindicador del trabajador, se debe establecer que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a este beneficio.

Continuando con este punto, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca nos dice que trabajador de planta es:

" Aquel que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado. Y por lo tanto, en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley los trabajadores temporales y eventuales, no tienen derecho al pago de la Prima de Antigüedad. " (21)

Por el contrario la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo señala lo siguiente:

" Los trabajadores de planta y los que sin tener éste carácter, habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho a que se determine su antigüedad. " (22)

Apoyando ese mismo criterio el Maestro Néstor de Buen L. señala que:

" Bien merece un trabajador eventual o temporal con más de quince años de servicios, la prima correspondiente. Y que de acuerdo con el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, surge un problema terminológico también, ya que quedan de la misma forma excluidos del pago de la Prima de Antigüedad los trabajadores de confianza. " (23)

Debido a esa especificación se ha suscitado inmensidad de polémicas al respecto, diciendo que quizá el legislador quiso beneficiar únicamente a los trabajadores de planta.

(21) Ramírez Fonseca Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. 6a. Edic. Edit. Planeta. México. 1984. Pág. 250

(22) Manual del Derecho Obrero. Opus Cita. Pág. 31

(23) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. México. 1976. Pág. 321

Por último, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó un criterio que ha venido a ser definitivo en nuestro derecho para definir al trabajador eventual y al trabajador de planta, y que fue en la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, al tenor siguiente:

" Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente en la Empresa, esto es, no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las Actividades Normales, constantes de la Empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un Empleo de Planta no depende de que el trabajador preste el servicio los días, sino que dicho servicio se preste de una manera uniforme en períodos de tiempos fijos; así, por ejemplo el servicio que presta una persona dos veces por semana a una Empresa, constituye un Empleo de Planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido este trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios. " (24)

La ejecutoria es bastante clara, conforme a ella me permito definir y concluir lo siguiente:

Trabajador de Planta.- Es toda aquella persona que desempeña una función permanente y necesaria dentro de la empresa.

Trabajador Eventual.- Es aquella persona que desempeña una actividad necesaria en la empresa y su función no es permanente.

(24) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 225

Como ejemplo tenemos la ya citada situación anterior, en la reparación de una máquina donde vemos la presencia necesaria de un trabajador, pero donde no llena el requisito de la permanencia.

Trabajador de Temporada.- Es toda persona que desempeña una función necesaria y permanente, pero solo en determinada época del año.

Para comprender lo anterior debemos hacer notar que la permanencia no significa presencia diaria en el centro de trabajo, sino constancia en el mismo; que puede ser diaria o periódica, pero que sea siempre necesaria.

Como ejemplo tenemos los trabajadores de balnearios en la época de verano.

En torno a este punto, el Congreso de la Unión por conducto de la Cámara de Diputados, que como sabemos es la que vela por los derechos del pueblo en los debates legislativos, envió para su aprobación a la Cámara de Senadores el 11 de octubre de 1976, una iniciativa de reformas al Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, misma que hasta la fecha no ha sido aprobada, en la cual una de las reformas que contiene dicha iniciativa, es la de hacer extensivo el derecho a todos los trabajadores para percibir la Prima de Antigüedad, aún cuando no tengan la categoría de planta requerida por la Ley.

Tal iniciativa es la siguiente:

" Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes. " (25)

(25) Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo XLIX Legislatura de la Cámara de Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional. Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, D.F., a 11 de octubre de 1976.

Como podemos observar suprime el término de planta; señalando en la exposición de motivos lo siguiente:

" Ya no se justifica privar de este derecho, a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. " (26)

Dicha exposición la encuentro acertada y justa en los que a derecho se refiere.

Es de considerarse que la legislación vigente en la forma en que regula la Prima de Antigüedad, no se ajusta a nuestra realidad, por lo que se requiere actuar al respecto. Elaborando una legislación adecuada a nuestras necesidades y al tiempo en que vivimos, modificando nuestra Ley sobre el trabajador (ya sea temporal o eventual).

Si la Prima de Antigüedad no es un derecho indemnizatorio, sino reivindicador para la clase trabajadora, técnicamente se debe pagar a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad y de que sean o no trabajadores de planta.

Es decir, se debe pagar en proporción al tiempo trabajado sin distinción de ninguna especie o clase, ya que tiene como finalidad principal proporcionar una ayuda económica al trabajador como reconocimiento al desgaste sufrido durante el tiempo que dure la relación laboral.

(26) Ibidem.

2.- IMPORTE DE LA PRIMA :

La segunda característica que se nos presenta en la Prima de Antigüedad es la referente al importe de la misma.

Esta característica la encontramos consignada en la fracción I del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece:

" La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. "

La Prima de Antigüedad es un derecho nuevo del que gozan los trabajadores a partir del 1ro. de mayo de 1970.

Este derecho constituye un mejoramiento en la vida económica-social del trabajador, el cual se va a exigir después de determinado tiempo de servicios, constituyendo así una reserva o fondo de ahorro para cubrir una necesidad que pudiera presentarse cuando el trabajador sea retirado o se retire voluntariamente de su trabajo.

Anteriormente, es decir; antes de la vigencia de la Prima de Antigüedad, si un trabajador se retiraba en forma voluntaria sin que mediara causa legal para ello, éste no gozaba de ningún derecho o prestación por el servicio prestado, y sin embargo el trabajador habría sufrido un desgaste físico en favor de la empresa o patrón.

A paso lento pero seguro, la Previsión Social en el Derecho del Trabajo Mexicano ha obtenido algunos logros para la clase trabajadora, uno de los últimos es precisamente el de la Prima de Antigüedad.

Un derecho que constituye en parte el pago al desgaste sufrido por el trabajador, que por mucho tiempo fue solamente una máquina o instrumento al servicio de la empresa.

Aún cuando se trata de un derecho bien merecido, ganado a pulso por el trabajador, no falta quien trate de desvirtuarlo, anteponiendo trabas al trabajador para hacerse acreedor a él por considerarlo contrario a la estabilidad en la empresa.

Como ya lo dije anteriormente, yo no creo que el otorgar la Prima de Antigüedad sin que medie término alguno de prestación de servicios resulte perjudicial al principio de la estabilidad en el empleo, ya que en mi opinión, este derecho viene a traer como consecuencia dicha estabilidad en el trabajo, en virtud de que entre más años trabajados, más será la cantidad que en un momento dado reciba el trabajador.

Además el trabajador sabe, está consciente de que si abandona su trabajo perderá otros derechos o prestaciones mayores que la Prima de Antigüedad como lo son por ejemplo; los de Jubilación, Indemnización, etc.

Ahora bien, interpretando la fracción I, del artículo 162, se puede afirmar que si un trabajador tiene tres años de servicios (antigüedad), tendrá derecho a treinta y seis días de salario.

Para finalizar con este punto, señalaré que en la iniciativa de Reformas al Artículo 162, se propuso el aumentar de doce a quince días de salario por cada año de servicios prestados, partiendo de que la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para el trabajador, que pretende al igual que la Participación de las Utilidades restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su fuerza de trabajo al patrón en un lapso de tiempo determinado.

He aquí el motivo o razón de adecuar la Prima de Antigüedad a la realidad que estamos viviendo, por lo que también aquí manifiesto mi apoyo a tal Iniciativa.

Es necesario el ajustar la Prima de Antigüedad al momento actual al que se está viviendo; solo así se podrá afirmar que en la Prima de Antigüedad se aplican los Principios Generales del Derecho y de Justicia Social consignados en el Artículo 123 Constitucional.

3.- CANTIDAD DE LA PRIMA :

Aquí nos encontramos con la siguiente pregunta:

¿ Cómo se determina la cantidad de la prima ?

Es decir, ¿ Cuál va a ser la cantidad del salario que va a servir de base para el pago de la Prima de Antigüedad ?.

La respuesta la encontramos en la fracción II, del artículo 162, que nos indica lo siguiente:

" Para determinar la cantidad del salario, se estará calculado a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; "

El artículo 485 señala que:

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

Antes de transcribir el artículo 486, quiero manifestar mi inconformidad con lo que establece el artículo 485, o mejor dicho, con el hecho de remitirse a tal artículo, en virtud de que la prima de antigüedad no es una indemnización, sino un derecho nuevo ganado por el solo transcurso del tiempo, lo que la hace independiente de la indemnización.

Entonces si se remite a un artículo en particular para tomar como base la cantidad de la prima, éste debería ser el artículo 82, de la misma ley que establece:

" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. "

Esto en virtud de que el salario es la cantidad que recibe el trabajador por la fuerza de su trabajo, en tanto que la indemnización va a consistir en resarcir un daño o perjuicio sufrido por el trabajador, supuesto que no es necesario que se presente en la Prima de Antigüedad.

Posteriormente el artículo 486, nos habla de un salario para determinar las indemnizaciones, mismo que establece:

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

Vuelvo a manifestar inconformidad con esto, porque se está tomando como base del salario determinado para el caso de indemnizaciones y no el real que devenga el trabajador, ya que como lo he venido exponiendo desde el principio, la Prima de Antigüedad es una institución autónoma muy distinta a la Indemnización.

Pues bien, el Maestro Jesús Castorena al analizar la fracción II, del artículo 162, y los artículos 485 y 486 de la ley en materia, señala que el régimen que presenta la Prima de Antigüedad en cuanto al monto de la misma es el siguiente:

"a) Se tomará como base por lo menos, el monto mínimo, pero si el trabajador devenga un salario inferior al mínimo la prima se calculará tomándolo como base;

b) Si el trabajador devenga un salario superior al doble del salario mínimo, la prima se pagará no sobre el real, sino el salario doble:

c) Si el trabajo se presta en dos o más zonas económicas se estará al promedio de los salarios mínimos de todos ellos, y se aplicarán las dos reglas anteriores. " (27)

De lo anterior se deduce que la Prima de Antigüedad siempre se debe pagar cuando mucho al doble del salario mínimo de la localidad, pero nunca podrá ser inferior del mínimo.

Por su lado el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta al respecto que:

" En cuanto a la cantidad del salario no existe duda alguna, y cita la siguiente jurisprudencia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA FACULTADES DE LAS JUNTAS.- La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencia del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de la relación laboral mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio ya que debe entenderse así, en razón a que

(27) Castorena Jesús J. Opus Cita. Pág. 117.

el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I, del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez la fracción II, del artículo 162, mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486, de la propia ley, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario de dicho trabajador sea mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, misma que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad. Ahora bien, el hecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se complementan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objeté la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra muy diversa su cuantificación. " (28)

Así tenemos que la postura del Licenciado Francisco Ramírez Fonseca viene a confirmar que se tome como base del salario para el pago de la prima el establecido por los artículos 485 y 486 de la Ley en materia, situación que no comparto por las siguientes razones:

La primera de ellas, porque la Prima de Antigüedad no es una indemnización, tal y como lo he venido manifestando, por lo que no debe tomarse como base para el pago de la Prima de Antigüedad el salario previsto para tal caso.

(28) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Págs. 50 y 51.

Por lo que considero un error del legislador, el remitirse a los artículos 485 y 486 para que sirvan de base para el pago de la Prima de Antigüedad, ya que la misma forma parte del salario, por lo que debe pagarse como " prima " el salario efectivamente devengado por el trabajador.

Existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que apoya mi posición, mismo que transcribo a continuación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACIÓN.- Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones, y cualquier otra cantidad que también sea derivada de su trabajo, tal y como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar considerados en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base. (29)

Y en segundo término, por fijar un tope al salario, lo que viene a constituir un atentado contra lo establecido por la fracción VII, del Artículo 123 Constitucional, ya que dicha fracción establece:

" Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. "

(29) Séptima Época: Volúmenes 103-108. Quinta Parte Pág. 96. Semanario Judicial de la Federación. julio-diciembre. México. 1978.

Y si nos remitimos al artículo 486, vemos tal limitación en la última parte de dicho artículo, en donde se considera que si el doble del salario mínimo es menor de cincuenta pesos, tomará como base para el pago de indemnización dicha cantidad; es decir, que si excede de tal cantidad, se tomará como base el pago de la Prima de Antigüedad cuando mucho el doble del salario mínimo.

Así mismo considero que el salario que percibe el trabajador por su servicio prestado, sí debe considerarse como parte de su patrimonio, ya que él lo está constituyendo con su trabajo diario a cambio de una remuneración "x", la cual debe ser o es la que realmente devenga el trabajador en el momento de la prestación de sus servicios, por que el monto de la Prima de Antigüedad no debe ser menor a lo contratado.

Se concluye entonces, que la Prima de Antigüedad no tiene ningún concepto indemnizatorio para que se ajuste a la regla del artículo 89 de la ley laboral que estatuye:

" El salario que sirve de base para calcular el monto de las indemnizaciones, será el que percibe el trabajador en el momento en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo la parte proporcional de las prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la misma ley. "

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva señala que:

" Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran el día en que se pague el total de las primas acumuladas. " (30)

(30) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 418.

Lo que viene a ratificar la jurisprudencia anteriormente citada.

Como se puede apreciar, se está manifestando en dicho comentario y jurisprudencia el carácter social que debe reunir el Derecho del Trabajo, tal y como lo expresa el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro titulado " Nuevo Derecho del Trabajo " en la siguiente forma:

" El salario tiene una función eminentemente social, pues esta destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado " Salario Diferido " que en el fondo, no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de Jubilación, Prima de Antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales. " (31)

Por esta razón, siendo la Prima de Antigüedad una prestación que integra el salario me permito afirmar que no tiene razón de ser el que la Prima de Antigüedad se pague en base al salario determinado para la indemnización y que es menor al efectivamente devengado por el trabajador.

El Maestro Néstor de Buen L. comenta al respecto que:

" La fijación de un tope al salario es un principio de injusticia para el trabajador. " (32)

(31) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1980. Pág. 291

(32) Néstor de Buen L. Opus Cita. Pág. 321

Dicho comentario es muy razonable y verídico, ya que si de justicia hablamos, lo justo sería precisamente que la Prima de Antigüedad se pagara de conformidad al salario real de cada trabajador.

Este punto también es tratado por la Cámara de Diputados en su Iniciativa de Reforma al Artículo 162, donde suprime el tope al salario para que el trabajador perciba la Prima de Antigüedad sobre la base de su salario ordinario.

Tal reforma deroga la fracción II, del artículo 162, quedando la fracción II, de la siguiente manera:

" La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su caso a los beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de terminación o resolución, sobre la base del último salario que hubiesen estado devengando. " (33)

Por mi parte sugeriría la siguiente reforma a la fracción II, del artículo 162:

Para determinar la cantidad del salario, éste será el que actualmente esté percibiendo el trabajador en el momento de la separación del empleo.

Esta sugerencia la hago en base a que no es nada recomendable mezclar la fracción II, con la fracción III; ya que la fracción III, se refiere a los presupuestos de pago de la Prima de Antigüedad.

(33) Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F., a 11 de octubre de 1976.

Para finalizar con este punto en especial, concluyo que la Prima de Antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social (indemnizaciones), ya que estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los trabajadores por el desempeño de su trabajo, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que tengan relación en el trabajo.

Se trata aquí de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo; por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, lo que la hace independiente de la indemnización, razón por la cual no debe tomarse como base del salario para el pago de la Prima de Antigüedad el consignado para tales casos, sino el salario real que devenga el trabajador por la prestación de su servicio.

4.- ANTIGÜEDAD REQUERIDA :

En virtud al desarrollo de este trabajo investigador y analítico, aquí me avocaré solamente a los años que se requieren para tener derecho al pago de la Prima de Antigüedad, sin meterse aún en los presupuestos de pago de la misma.

Por otro lado señalaré las causas por las cuales es mal interpretada la fracción III, del artículo 162, fundamentándolas con los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y comentarios o posturas de expertos en materia laboral.

Al encontrarnos con la fracción III, del citado artículo, se nos presenta una característica más de la Prima de Antigüedad, la cual es " La Antigüedad Requerida " para tener derecho al pago de la misma, y que es a mi parecer la fracción que propicio un sin fin de conflictos debido a que su redacción da lugar a un sinnúmero de interpretaciones que resultan distintas unas de otras.

Tal fracción establece que:

" La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación e injustificación del despido. "

Como se puede apreciar, la antigüedad es de quince años de servicios por lo menos, para tener derecho a la Prima de Antigüedad.

He aquí la confusión planteada en cuanto a la interpretación que se da a esta fracción.

Esta fracción da a entender que la antigüedad que se requiere para tener derecho a la Prima de Antigüedad es de quince años de servicios, tanto para los que se retiren voluntariamente como para los que rescinden su contrato de trabajo por causas imputables al patrón (separación justificada) y a los que son separados de su trabajo con o sin justificación (despedidos).

Esto se debe al adverbio de modo "asimismo" que se emplea en la redacción de la fracción III, del artículo 162, después del punto y seguido.

Tal adverbio predica condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y los que rescinden su contrato, con respecto a los que se retiran voluntariamente.

Así, nos encontramos ante el problema de la interpretación de la ley, y acudiendo al método histórico de interpretación que sería el más apropiado en este momento para conocer la intención del legislador; es decir, lo que realmente quiso dar a entender con tal disposición legislativa, tenemos que la exposición de motivos en la iniciativa del artículo 162, establece que:

"La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada, sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la Prima solo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios. "

(37)

(37) Díaz Ordaz Gustavo. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México, D.F. 1969.

De conformidad con la Iniciativa de la Ley, se concluye que la antigüedad requerida para tener derecho a la Prima de Antigüedad es de quince años de servicios cuando se trate de retiro voluntario y cualesquiera en los otros dos casos que se plantean, con lo que se pondría punto final a la confusión surgida en torno a la interpretación de la fracción III, del artículo 162, de la ley.

Pero no sucede así, ya que al respecto el Profesor Baltasar Cavazos Flores al exponer su postura en cuanto a que dicha fracción si da lugar a una mala interpretación, cita el Amparo 3219/73 de la Compañía Minera Guadalupe, S.A., como fundamento a su exposición, lo que viene a darle fuerza a mi exposición simultáneamente.

" Dicho Amparo resolvió en base a que los trabajadores fueran separados con justa causa o injustificadamente, solamente tendrían derecho a la Prima de Antigüedad, hasta que tuvieran quince años de servicios. "
(38)

Con esto demuestro que dicha redacción de la fracción en estudio, sí se presta a confusión, ya que hasta la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió un Amparo sustentando este criterio.

No obstante, tal criterio ya fue superado, corregido por la propia Corte, y ahora los trabajadores que se separan con causa justificada o que son separados con o sin justificación tienen derecho a percibir la Prima de Antigüedad a partir del 1ro. de mayo de 1970, independientemente de su antigüedad partiendo de la siguiente jurisprudencia:

(38) Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. 19a. Edic. Edt. Trillas. México. 1986. Pág. 216.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA.- La fracción III, del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben de ser por lo menos quince años para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada. (39)

De lo anterior se deduce que existen dos criterios distintos en cuanto a la fracción III, del artículo 162, sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que se debería unificar un solo criterio, o en su defecto ser reformada la multicitada fracción para que no se susciten más problemas en torno a este punto.

Pero es necesario dejar bien claro que el artículo 162 además de los casos planteados en la fracción III, señala en su fracción V otro caso en el que no se requiere la antigüedad de quince años de servicios, y este es en el caso de muerte del trabajador.

Tal fracción V, establece que:

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

El artículo 501, nos da a conocer a los beneficiarios en caso de muerte del trabajador, por lo que estimo conveniente transcribirlo:

(19) De la Cueva Mario. Opus Cita. Pág. 719.

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en casos de muerte:

I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos 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 cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubiesen 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 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.

Debido a esto los beneficiarios tendrán derecho a reclamar el pago de esta prestación, independientemente de la antigüedad que haya tenido el trabajador.

Es decir haya o no reunido los quince años de servicios que señala la fracción III, del mencionado artículo, y sin importar la causa que haya originado la muerte del trabajador.

Esto último, por un lado se digno de encomio por ser un logro de las conquistas obreras a través del sindicalismo, ya que si un trabajador muere, por lo menos no se dejará tan desamparados a sus familiares, ya que tendrán derecho al pago de la Prima de Antigüedad en base al tiempo de servicios prestados sin el requisito de los quince años de servicios prestados por lo menos.

Y por el otro lado, resulta algo injusto para el trabajador, en virtud de que el beneficio que reporta la Prima de Antigüedad debe ser disfrutado por él y no solamente sus beneficiarios con su fallecimiento; ya que él es el que ha sufrido el desgaste físico por la prestación de su fuerza de trabajo, y lo justo sería que el propio trabajador disfrutara en vida esta prestación ganada con el sudor de su frente, lo cual se lograría suprimiendo el requisito de los quince años de servicios.

Ahora bien, el no exigir los quince años requeridos por la fracción III, del artículo 162, en caso de fallecimiento del trabajador, trae inconformidades en la clase empresarial o patronal, porque no se explican el motivo por el cual el legislador aquí no exigió tal antigüedad, y además creada con anterioridad a la vigencia de esta prestación para efectos de cómputo para el pago de la Prima de Antigüedad, lo que resulta perjudicial para ellos toda vez que se les está aplicando retroactivamente la ley en su contra, situación que atenta contra lo establecido por nuestra Carta Magna en su artículo 14, que a la letra dice:

"A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna."

Por lo que aquí, los patrones sí tienen razón suficiente para mostrarse inconformes ante tal situación, y más aún, porque se les adule como motivo de tal proceder, que no fue previsto tal caso.

Para finalizar con esta característica de la Antigüedad Requerida, citaré nuevamente la Iniciativa de Reformas al artículo 162, en la cual una de esas reformas atañe a la fracción III, del mencionado artículo, consistente en suprimir la antigüedad de quince años para tener derecho a la Prima de Antigüedad, por lo que aquí estimo necesario dar a conocer en su totalidad tal iniciativa:

PROYECTO DE DECRETO

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

ARTÍCULO 162 _____.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

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

FRACCIÓN II _____.- Se deroga.

FRACCIÓN III .- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su defecto a sus beneficiarios al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubiesen estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la separación. En este caso al cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, solo para los efectos de este artículo.

FRACCIÓN IV .-
a).-
b).-
c).-

FRACCIÓN V .-

FRACCIÓN VI .-

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Se deroga el Artículo 5to. Transitorios de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial. (40)

(40) Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit.

Como se puede apreciar, la Iniciativa trata ya el pago proporcional en fracciones menores a un año, así como el pago proporcional en los casos en que exista suspensión de la relación laboral, computándose la antigüedad en este caso a partir de la fecha en que concluyó la suspensión.

Asimismo deroga el Artículo 5to. Transitorio por resultar obsoleto, debido a que ya transcurrieron los términos que señala en sus distintas fracciones, mismas que resultan contradictorias con lo establecido por el Artículo 162, tal y como lo demostraré cuando aborde el Artículo 5to. Transitorio para su análisis.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya sustentó criterio en cuanto al pago proporcional de la Prima de Antigüedad, lo que viene a dar fuerza a la Iniciativa anteriormente transcrita, misma que se pronuncia en los siguientes términos:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.- Como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de que complete el año, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. (41)

Yo propongo la siguiente reforma a la fracción III, del artículo 162:

Fracción III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo, a los que se separen con justa causa y a los que sean separados de su empleo con o sin justificación, así como a los trabajadores que vean extinguida o rota su relación de trabajo por cualquier otra causa.

(41) Ramírez Fonseca Francisco, Opus Cita. Pág. 131.

Para la anterior propuesta parto del siguiente motivo:

El exigir quince años de servicios para tener derecho a la Prima de Antigüedad, resulta injusto para el trabajador, ya que la antigüedad se crea desde el primer día de trabajo y no hasta cumplir quince años o más de servicios.

Además si la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para la clase trabajadora, éste debe pagarse por el tiempo de servicios prestados sin importar la causa de terminación o rescisión de la relación laboral.

5.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD INDEPENDIENTE DE OTRAS PRESTACIONES :

Una vez analizadas las características referentes a Trabajadores de Planta, Importe de la Prima, Cantidad de la Prima y Antigüedad Requerida, nos faltaría únicamente la consignada en la fracción VI, del Artículo 162, que es la de "Independencia con otras prestaciones", la cual se pronuncia en los siguientes términos:

"La Prima de Antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

La Prima de Antigüedad es un derecho nuevo que nace con independencia de otras prestaciones, porque tiene características propias y origen propio, motivo por el cual es independiente de cualquier otra clase de derechos que la ley conceda a un trabajador.

La prima de Antigüedad por su naturaleza "Sui-génesis", tal y como lo señala el Maestro Néstor de Buen L. en su obra "El Derecho del Trabajo", constituye un derecho ganado a través del tiempo. Asimismo el maestro señala que:

"La prima de Antigüedad es un mínimo pago al desgaste sufrido por el trabajador, el cual debe otorgarse sea cual fuere la causa por la que se rompa el nexo laboral." (42)

No obstante algunas empresas o patrones tratan de evadir el pago de la Prima de Antigüedad por medio de la Jubilación del trabajador.

(42) Néstor de Buen L. Ob Cit. Pág. 329.

Al respecto el Profesor José Dávalos comenta:

"El pago de la Prima de Antigüedad se debe realizar en el caso de jubilación, ya que según jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que esta se debe pagar aunque haya concluido la relación laboral por mutuo consentimiento, ya que la misma es independiente de cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador, según lo establecido en el artículo 162, fracción VI, de la Ley, y cita la siguiente jurisprudencia:

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el pacto colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley en materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es, que, la primera de esas prestaciones es una conquista que los Sindicatos han obtenido en los pactos colectivos, en cambio la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral vigente, la cual es de orden público que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda." (43)

Así queda totalmente aclarado que la Jubilación y la Prima de Antigüedad, son prestaciones sumamente distintas una de otra.

(43) Dávalos José. Opus Cita. Pág. 244.

Baltazar Cavazos Flores en su Ley Federal del Trabajo comenta lo siguiente:

"Solo si en el plan de jubilación se pacta expresamente que con el mismo ya se cubre la prima por ser muy superior a ésta, se libera del pago de esta última, ya que la intención del legislador no es duplicar las prestaciones legales. " (44)

Dicho comentario es apoyado y ratificado por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca que señala:

"Existe la posibilidad de combinar un plan de jubilación con la prima de antigüedad." (45)

Por lo anteriormente expuesto concluyo que:

"La jubilación y la prima de antigüedad son instituciones jurídicas laborales distintas entre sí, por lo mismo no son sustantivas una de otra, pero en empresas que tienen establecido un plan de pensiones por jubilación, suele combinarse convenientemente con la prima de antigüedad."

(44) Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo; Tematizada y Sistematizada. 19a. Edic. Edit. Trillas. México. 1986 Pág. 217

(45) Ramírez Fonseca Francisco. Opus Cita. Pág. 120.

CAPÍTULO IV

***LA DISOLUCIÓN LABORAL
Y EL PRESUPUESTO QUE
PROCEDE EN EL PAGO DE
LA PRIMA DE
ANTIGÜEDAD.***

1.- TERMINACIÓN VOLUNTARIA :

La terminación voluntaria del trabajador, es la facultad que se tiene como trabajador para retirarse del trabajo cuando uno lo considere conveniente para sus intereses, sin que medie algún problema de tipo laboral con el patrón.

Es decir, desde el momento en que por disposición del Artículo 5to. Constitucional, párrafo tercero, que establece:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.", significa que el trabajador goza de este derecho por Garantía Constitucional y libertad humana.

Es necesario especificar aquí, que en esta forma de disolución laboral tanto el patrón como el trabajador no han incurrido en responsabilidad, por lo que no existe obligación alguna de efectuar un pago diferente a la Prima de Antigüedad.

Sin embargo suele confundirse el Retiro Voluntario con la Terminación de la Relación Laboral por Mutuo Consentimiento; por lo que se necesita aclarar que una situación es la renuncia del trabajador, y otra muy distinta el terminar el vínculo laboral por mutuo consentimiento de las partes, ya que el mutuo consentimiento implica un acuerdo de voluntad entre el patrón y el trabajador, en tanto que la renuncia es una declaración unilateral de la voluntad del trabajador, que no necesariamente implica el consentimiento del patrón.

Por otra parte, hay que ver hasta que punto sería válido que las Autoridades del Trabajo aceptaran el que al darse por terminada la relación del trabajo por mutuo consentimiento de las partes, el patrón queda eximido del pago de la Prima de Antigüedad.

Analizando más a fondo esta situación, se puede observar que si el trabajador presenta su renuncia con la perspectiva de hacer efectiva la aplicación de la fracción III, del artículo 162, por encontrarse en el supuesto que marca la ley, bien pudiera suceder que el patrón para evitar o eludir el pago de esta prestación acepte tal renuncia, y entonces caeríamos en el supuesto de la fracción I, del artículo 53, de la ley de la materia, el cual no señala que deba pagarse o que exista la obligación de pagar la Prima de Antigüedad por el patrón, o sea, que para el caso de Terminación de las Relaciones de Trabajo por Mutuo Consentimiento de las partes, no existe la obligación de cubrir la Prima de Antigüedad.

Sin embargo en la práctica se ha observado que algunos patrones conscientes de tal situación han efectuado el pago de esta prestación, aún en el caso del rompimiento de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, pero no por esto, creo que sea digno de elogios tal actitud, ya que quienes eluden tal obligación representan la mayoría, y es que propiamente en tal supuesto, es decir, en el caso de la fracción I, del artículo 53, no existe esa obligación, puesto que el artículo 162, señala claramente los casos en los que existe la obligación de pagar la Prima de Antigüedad.

En relación a estos presupuestos para el pago de la Prima de Antigüedad, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca comenta:

"Que la prima de antigüedad se debe pagar únicamente en los casos apuntados en la fracción III, del artículo 162, por lo que se concluye que la Prima de Antigüedad no debe pagarse cuando deje de existir la relación de trabajo por causas distintas a la Renuncia, Separación Justificada y al Despido del Trabajador, ya sea con o sin justificación; y mucho menos en el caso señalado en la fracción I, del artículo 53, que contempla el Mutuo Consentimiento de las partes como Terminación de la Relación Laboral."
(46)

(46) Ramírez Fonseca Francisco. Ob Cit. Pág. 38

Desde el punto de vista Interpretativo, estoy de acuerdo con la conclusión apuntada con anterioridad, pero desde el punto de vista equitativo, justo y social que debe reunir el Derecho del Trabajo, no lo estoy; en virtud de que como lo he venido argumentando desde el principio, si la Prima de Antigüedad es un derecho reivindicatorio para la clase trabajadora, ésta debe pagarse en el momento de quedar rota o extinguida la relación laboral, sin importar la causa de terminación.

Existe un lineamiento a seguir en la Terminación Voluntaria consignado en la fracción IV, del artículo 162, mismo que pasaré a analizar en el momento.

1.1 FORMA DE PAGO DE ACUERDO A LA REGLAMENTACIÓN EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES POR RETIRO :

En la terminación voluntaria debemos distinguir dos situaciones que se nos presentan:

Primero.- La que se refiere al número de trabajadores que tienen derecho a retirarse del servicio del patrón; y

Segundo.- La que se refiere al número de trabajadores que tienen derecho al pago de la prestación señalada.

En la primera hipótesis, todos los trabajadores tienen derecho a retirarse, puesto que a nadie se le puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento.

En la segunda hipótesis, el número de trabajadores para retirarse cuando tengan derecho a percibir la Prima de Antigüedad se encuentra limitado.

Tal limitación la encontramos al estudiar la fracción IV, que establece:

Para el pago de la prima de antigüedad en los casos de terminación voluntaria de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

Sin duda que estos lineamientos fueron elaborados con la finalidad de proteger al patrón del pago inmediato de la Prima de Antigüedad, para no causarle un desembolso gravoso al momento de presentarse el derecho a los trabajadores para percibir la Prima de Antigüedad, acomodándose y distribuyéndose de la manera posible para que no se afecte demasiado al patrón.

Así las cosas, en los demás casos previstos por la fracción III, que son de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador y despido justificado o injustificado del mismo, la Prima deberá pagarse al momento de presentarse el hecho que genere el derecho a cobrarla, sin limitar el número de trabajadores; es decir, tantas rescisiones hayan, tantos pagos se tendrán que hacer por concepto de Prima de Antigüedad, y sin que transcurra "x" tiempo, excepto en el caso de la Muerte del Trabajador, ya que aquí sí habrá de esperarse a que la Junta de Conciliación determine quien o quienes son los beneficiarios de la Prima de Antigüedad.

2.- SEPARACIÓN POR JUSTIFICACIÓN :

El segundo supuesto de pago que ofrece la fracción III, del artículo 162, es la Separación por Justificación del Trabajador, la cual implica que esta se produce por causas o razones imputables al patrón; es decir, sin responsabilidad para el trabajador, la cual está contemplada en el artículo 51, de la Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que ese artículo establece lo siguiente:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo al patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón o en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establece;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

De lo anteriormente transcrito se concluye que:

La Separación por Justificación del Trabajador es cuando éste observa que el patrón no cumple con las obligaciones que le corresponden conforme a la ley, es decir, con las estipulaciones o cláusulas del contrato, entonces el trabajador opta por retirarse del trabajo con justa causa, que solo obliga a probarla a él ante el patrón al cumplimiento de la responsabilidad consiguiente, y a todas las prestaciones a que tenga derecho.

Debemos darnos cuenta que en materia laboral la rescisión opera a manera de excepción, en tanto que en materia civil, la rescisión opera por acción.

En Derecho Civil cuando un contratante desea rescindir un contrato por incumplimiento de la otra parte, inicia un procedimiento ante las Autoridades competentes a fin de que sean estas las que declaren la rescisión del contrato.

Vemos aquí que la persona que sufre el incumplimiento es la que demanda, es decir, opera a manera de acción.

En cambio en el Derecho Laboral, cuando una de las partes no cumple con el contrato, la otra puede retirarse del centro de trabajo justificadamente; es decir, da por terminado el contrato, sin que inicie ante la Junta respectiva procedimiento alguno, antes por el contrario, adopta una situación pasiva, en espera de que sea la otra parte la que demande el cumplimiento del contrato, entonces la parte primeramente ofendida, se excepciona con alguna de las causales de rescisión que marca la ley, o con alguna de las cláusulas del contrato que no se haya cumplido o respetado.

Entonces de conformidad a lo establecido por la fracción III, del artículo 162, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir la Prima de Antigüedad.

3.- PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR OTROS MOTIVOS EN EL FIN DE LA RELACIÓN LABORAL :

Como la relación de trabajo puede romperse por causas distintas a las señaladas en el artículo 162, es lícito señalar que la Prima de Antigüedad no debe pagarse cuando deje de existir la relación de trabajo por causas distintas a la Terminación Voluntaria del Trabajador, Rescisión del trabajador por causas imputables al patrón, Despido Justificado e Injustificado del trabajador y Muerte del mismo, a no ser que en el caso específico de la terminación de trabajo la ley ordene el pago de la misma.

Por lo cual veremos los casos de terminación de las relaciones de trabajo tanto colectivas como individuales, para conocer en que casos procede el pago de la Prima de Antigüedad a parte de los especificados por el artículo 162.

Así tenemos que son causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo:

Artículo 53.- Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

De acuerdo con lo establecido por dicho precepto laboral tenemos que al quedar toda la relación individual de trabajo por las causas anteriores se observa lo siguiente:

a) No debe pagarse la Prima de Antigüedad en el caso de la fracción I, del artículo 53, porque el mutuo consentimiento de las partes no significa la renuncia del trabajador, tal y como quedó establecido en hojas anteriores.

b) En el caso de la fracción II, la Prima de Antigüedad tendrá que pagarse necesariamente, puesto que nos encontramos en el supuesto que marca la fracción V, del artículo 162, de la Ley Federal de Trabajo que dice:

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

c) Por lo que respecta al contenido de la fracción III, la Prima no debe pagarse en ningún caso, ya que la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, son causas de terminación laboral no previstas en el artículo 162, y además, los trabajadores en estos casos, no tienen la categoría de planta que se requiere para tener derecho a la Prima de Antigüedad.

d) En cuanto a la fracción IV, del artículo 53, se nos plantean dos situaciones diferentes que son:

1.- Incapacidad Física o Mental, e

2.- Inhabilidad manifiesta del trabajador.

En primer lugar la Incapacidad Física o Mental del trabajador, puede o no provenir de un riesgo de trabajo, si proviene de riesgo de trabajo, no debe pagarse la Prima de Antigüedad, ya que la propia ley señala en su artículo 495, que:

"Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de MIL NOVENTA Y CINCO DÍAS DE SALARIO.", sin mencionar para nada la Prima de Antigüedad.

Pero si la Incapacidad Física o Mental no proviene de un riesgo de trabajo, debe pagarse la Prima de Antigüedad por disposición expresa del artículo 54, de la ley, toda vez que establece que:

"En el caso de la fracción IV, del artículo 53, 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"

Y por lo que se refiere al segundo supuesto, o sea, en el caso de rompimiento de la relación de trabajo por Inhabilidad manifiesta del Trabajador, en ningún momento la ley obliga al patrón a cubrir el pago de la Prima de Antigüedad, puesto que el artículo 54, de la ley, solamente señala los casos de Incapacidad, pero no habla sobre la Inhabilidad manifiesta del Trabajador; y

e) En cuanto a los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, a la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, primeramente tenemos que conocer los casos de terminación, para después analizar los supuestos en que procede el pago de la Prima de Antigüedad.

Y así tenemos que el artículo 434 de la ley establece lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

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

IV.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

Pues bien, siendo estos casos de terminación colectiva de la relación de trabajo, observamos que no se menciona en lo absoluto algún supuesto de pago de los comprendidos en el artículo 162, por lo que se debería excluir la obligación de pago, pero si nos remitimos al artículo 436, de la misma ley, tenemos que:

"En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo de su fracción cuarta, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Lo que nos quiere decir que por disposición legal del artículo 434, en todos los casos de Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, se tiene derecho a la percepción de la Prima de Antigüedad, a excepción de su fracción IV, que se refiere a los casos del artículo 38, de la Ley, que son los relacionados con la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Excepción con la que no estoy de acuerdo, porque siendo la Prima de Antigüedad una prestación diferente a la Indemnización, ésta debe pagarse independientemente de la calidad del trabajo y de la causa del rompimiento de la relación laboral, no teniendo razón de ser que en los casos de Terminación del Trabajo Minero, deje de pagarse tal prestación, ya que a mi entender, la excepción marcada por el artículo 436, podría ser válida si dicha excepción se hiciera únicamente para el caso de la Indemnización de tres meses de salario que establece, pero no así para tener derecho a recibir la Prima de Antigüedad.

Independientemente de los casos apuntados con anterioridad, tenemos que el artículo 439, de la ley señala otro caso en el que procede el pago de la Prima de Antigüedad, y este es:

"Cuando se trata de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la Prima de Antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Como se puede observar, en este caso existe también la obligación de pagar la Prima de Antigüedad, cuando la empresa hace una implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo, que traigan como consecuencia inmediata la Terminación de la Relación de Trabajo.

Hemos contemplado hasta aquí, todos y cada uno de los supuestos en los cuales procede el pago de la Prima de Antigüedad, así como aquellos casos en los que no procede.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES:

PRIMERA.-

El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones, que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia.

SEGUNDA.-

Uno de los objetivos principales del Derecho del Trabajo, es tutelar los derechos de los trabajadores, en virtud de que son estos los generadores de la riqueza nacional y patronal, por lo que este debe ser adecuado a la realidad social imperante, para que de esta forma la clases trabajadoras perciban los beneficios que reporta esta nueva prestación reivindicatoria denominada Prima de Antigüedad.

TERCERA.-

La Prima de Antigüedad es una Institución del Derecho Laboral que nace bajo el amparo de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, auspiciada por las conquistas de los trabajadores, que mediante la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, establecieron la obligación para el patrón y el derecho para ellos del pago de una prestación en base a su antigüedad, misma que vino a institucionalizarse para garantizar tal derecho a todos aquellos trabajadores que no se encuentren bajo el amparo de un Contrato Colectivo de Trabajo.

CUARTA.-

A través de la Prima de Antigüedad como Institución Jurídica en la Ley, se ha venido a reconocer y a garantizar un derecho que hasta hace algunos años había permanecido en la obscuridad para todos aquellos humanos que ostentan el carácter de trabajador, y que se consumen en favor del patrón.

QUINTA.-

La Prima de Antigüedad es un premio concedido al trabajador por sus servicios prestados, pero no es una Gratificación, porque la Gratificación se otorga a criterio del patrón, en tanto que la Prima de Antigüedad debe pagarse obligatoriamente al trabajador, ya que así lo establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162.

Y esto se debe, a que, la Prima de Antigüedad tiene como finalidad proporcionar al trabajador una ayuda económica que le permita solventar las necesidades que se le presenten al momento de su separación del trabajo.

SEXTA.-

El pago de la Prima de Antigüedad procede en los siguientes casos:

- a) En caso de renuncia del trabajador, siempre y cuando éste tenga quince años de servicios, por lo menos;
- b) En caso de separación justificada del trabajador por causas imputables al patrón;
- c) En caso del despido justificado e injustificado del trabajador, haya o no reunido los quince años de antigüedad;
- d) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad;
- e) En caso de Incapacidad e Inhabilidad manifiesta del trabajador;

f) En caso de terminación del contrato colectivo de trabajo; y

g) En caso de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo.

SÉPTIMA.-

La Prima de Antigüedad no es una Indemnización, por lo que el salario que debe tomarse como base para el pago de la misma, es el efectivamente devengado por el trabajador al momento de presentarse el derecho a percibirlo, y no el establecido por los artículos 485 y 486 de la Ley.

La Prima de Antigüedad es una prestación autónoma muy distinta a la indemnización, por lo que esta no es un derecho indemnizatorio, sino reivindicatorio para el trabajador, la misma debe ser pagada también, aunque no se trate de trabajadores de planta y en proporción al tiempo laborado, ya que, como quedo asentado en líneas anteriores, tiene como finalidad primordial, el proporcionar al trabajador una ayuda económica al momento de su retiro, como reconocimiento al desgaste sufrido durante el tiempo que duró la relación laboral.

OCTAVA.-

Con la creación del artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, se vinieron a incrementar los conflictos en torno a la aplicación de la Prima de Antigüedad, ya que las resoluciones dictadas por el Poder Judicial de la Federación, tanto a través de los Tribunales Colegiados de Circuito, como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las Juntas tanto locales como Especiales de Conciliación y Arbitraje sobre el mismo punto en controversia, trajeron como consecuencia la diversidad de criterios con relación a la aplicación de la misma, creando así una crisis con la cual no solo no se definen por una determinada solución al conflicto, sino que agudizaron más el problema, situando al trabajador ante una inseguridad jurídica para hacer valer este derecho surgido de su antigüedad.

NOVENA.-

Si se pretendía dar una compensación al trabajador con la creación del artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, este debería haber sido redactado de la siguiente forma:

Artículo 5to. Transitorio.- Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años con anterioridad a la vigencia de esta ley, se les compensará con el importe de doce días de salario, si tienen una antigüedad mayor de diez años, pero menor de veinte años, se les compensará con veinticuatro días de salario, y si la antigüedad es mayor de veinte años, se les compensará con treinta y seis días de salario.

DÉCIMA.-

El Derecho del Trabajo Mexicano, deberá apegarse más a la realidad que vive el trabajador ya que si el pago de la Prima de Antigüedad se calculará conforme al último sueldo devengado por el empleado, este derecho sería más justo, remunerador y equitativo para todos los trabajadores.

PROPUESTA

La siguiente propuesta parte desde el título de la tesis que pongo a su consideración, denominada Estudio e Interpretación de la Prima de Antigüedad.

Al inicio de la investigación sobre nuestra Legislación Laboral me percaté de algunas controversias existentes en la interpretación de la Ley Federal del Trabajo, y de buscar una solución estoy encargado al abordar esta institución jurídica sin perjuicios, ni intereses creados, no siendo líder obrero, ni abogado del elemento patronal, por lo que debo colaborar y estudiar hasta encontrar la solución salvadora para las clases antagónicas, que en su lucha interminable han buscado desde siempre el bienestar para ambas.

Propongo que la Prima de Antigüedad siempre debe de ser un derecho ganado con el esfuerzo del trabajador, independiente de otras prestaciones, y las dificultades de interpretación de los textos legislativos que provocan una desorientación, deberán ser esclarecidas oportunamente ya que si no, redundarían en perjuicio de la clase obrera, así como también debiera darse una mayor información a la clase obrera con respecto a este derecho.

De contribuir a esta solución es de lo que trato en la presente tesis tal vez me equivoqué y mi parte de solución no sea la correcta, pero de cualquier forma en este trabajo hay investigación, y esa investigación es la que someto a juicio de ustedes Señores del Jurado, así finalmente con el estudio realizado junto con las conclusiones apuntadas al final, se logra esclarecer algunas controversias sobre la Prima de Antigüedad, consideraré satisfecha la tarea inacabable de contribuir a la proyección humanista del Derecho Laboral que a todos compete.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Buen Lozano, Nestor de.

Derecho del Trabajo.

Vol. II. 3a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1981

Briceño Ruíz, Alberto.

Derecho Individual del Trabajo.

Colección Textos Jurídicos Universitarios.

5a. Edic. Edit. Harla. México. 1985.

Caballenas, Guillermo.

Contrato Colectivo.

Tomo II. Edit. Omega. México. 1964.

Camerlynck Guillaume, Hubert.

Derecho del Trabajo.

2a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1987.

Castorena, J. de Jesús.

Manual de Derecho Obrero.

6a. Edic. Edit. Trillas. México. 1984.

Cavazos Flores, Baltazar.

El Derecho Laboral en Iberoamerica.

3a. Edic. Edit. Trillas. México. 1986.

Dávalos, José.

Derecho del Trabajo I.

Edit. Porrúa. México. 1985.

De la Cueva, Mario.
Apéndice V Crítico de Jurisprudencia.
4a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1986.

De la Cueva, Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II. 3a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1961.

De la Cueva, Mario.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Tomo I. 10a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1985.

De Pina Vara, Rafael.
Diccionario de Derecho.
9a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1980.

Falcone, Nicolas.
Derecho Laboral.
5a. Edic. Edit. Limusa. 1989.

Ferrari, Francisco de.
Derecho del Trabajo.
Edit. Trillas. México. 1974.

García Maynez, Eduardo.
Introducción al Estudio del Derecho.
3a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1979.

González Charry, Guillermo.
Derecho del Trabajo.
Edit. IPN. México. 1993.

Ramírez Fonseca, Francisco.
La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia.
3a. Edic. Edit. Planeta. México. 1984.

Ramírez Fonseca, Francisco.
La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia.
6a. Edic. Edit. Planeta. México. 1984.

Rojina Villegas, Rafael.
Compendio de Derecho Civil.
Tomo I. Edit. Porrúa. México. 1971.

Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edic.
Ed. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
11a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1997.

Cavazos Flores, Baltazar.
Nueva Ley Federal del Trabajo.
Tematizada y Sistematizada.
19a. Edic. Edit. Trillas. México. 1986.

Legislación sobre el Trabajo. Tomo II.
Edit. Andrade. México. 1973.

HEMEROGRAFÍA

HEMEROGRAFÍA

Periódico Excelsior. México. D.F., a 27 de septiembre de 1970. Hemeroteca de la U.N.A.M.

OTRAS FUENTES

OTRAS FUENTES

Bailon Valdovinos, Rosalio.
Derecho Laboral:
Teoría. Diccionario. Preguntas y Respuestas.
Edit. Trillas. México. 1989.

Díaz Ordaz, Gustavo.
Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
México. D.F., 1969.

Raluy Poudevida, Antonio.
Diccionario de la Lengua Española.
22a. Edic. Edit. Porrúa. México. 1982.

Iniciativa de Reformas al Artículo 162 de la
Nueva Ley Federal del Trabajo.
XLIX Legislatura de la Cámara de Diputados
del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional.
Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del
H. Congreso de la Unión,
México. D.F., a 11 de octubre de 1976.

JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA

Apéndice del Tomo CXVIII.

Tesis. 921.

Semanario Judicial de la Federación.
Compilación 1917-1965. México.

Semanario Judicial de la Federación.

Tomo LXXXI.

Compilación 1917-1965. México.

Séptima Epoca: Volúmenes 103-108.

Quinta Parte.

Semanario Judicial de la Federación.
Cuarta Sala. México. julio-diciembre 1978.