

428  
2ef



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ANALISIS DE LAS FRACCIONES  
II Y III DEL ARTICULO 162  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA  
VICTOR MANUEL RAMIREZ CAMARA**

**A S E S O R A :  
LIC. LILIA GARCIA MORALES**



**C.D. UNIVERSITARIA**

**1999**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

D 278891



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

A MIS PADRES

IRMA YOLANDA Y

MANUEL

Por haberme dado la vida, cuidado y apoyo  
y enseñarme a valorar la honestidad, el esfuerzo y el trabajo.

A MIS HIJOS

COVADONGA ALFONSINA

Y EMILIANO MANUEL

Por ser el regalo que la vida me ha  
dado.

A MIS HERMANOS

CAMILO, ANGELICA, BEATRIZ

Y RICARDO

Por participar conmigo en los triunfos y fracasos  
y así lograr nuestra unidad.

A TIA MARIA

Por haberme enseñado desde  
pequeño, el camino del bien.

A CRISTINA

Por ser mi compañera en las buenas y en las malas,  
lo que ha hecho conocernos y poder integrar nuestra familia.

A TODOS MIS AMIGOS, AUSENTES Y  
PRESENTES

Por que con ustedes he podido conformar  
mi vida.

A LIC. LILIA GARCIA MORALES

Por su ayuda y apoyo incondicional  
para la realización del presente trabajo.

Quiero señalar las palabras del escritor José Ingenieros,  
como parte de la motivación en el presente trabajo "Cuando pones la  
proa visionaria hacia una estrella y tiendes el ala hacia tal excelcitud  
inasible, afanoso de perfección y rebelde a la mediocridad, llevas en  
ti el resorte misterioso de un ideal".

A UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

*ALMA MATER*, integrada por los profesores de la Facultad de  
Derecho, que contribuyeron a la formación de un profesional que  
ha de llevar a la práctica la justicia y el derecho.

A todos ustedes, con cariño y respeto

GRACIAS.

## INDICE

### ANALISIS DE LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1 RELACION DE TRABAJO.....	1
1.2 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	10
1.3 DESPIDO.....	14
1.3.1 DESPIDO JUSTIFICADO.....	19
1.3.2 DESPIDO INJUSTIFICADO.....	27
1.4 RENUNCIA VOLUNTARIA.....	31

#### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 ORIGENES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	36
---------------------------------------------	----

2.2 ASPECTOS CONTRACTUALES.....	54
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	56
2.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	63

### CAPITULO TERCERO

#### REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	69
3.2 CONTRATOS COLECTIVOS .....	78
3.3 CONTRATOS LEY.....	92
3.4 JURISPRUDENCIA.....	96

### CAPITULO CUARTO

#### ANALISIS DE LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 FRACCION II DEL ARTICULO 162 CON RELACION A LOS ARTICULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	106
4.2 FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	109

4.3 SALARIO QUE DEBERA TOMARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	115
4.4 REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	120
CONCLUSIONES.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	131

A MIS PADRES

IRMA YOLANDA Y

MANUEL

Por haberme dado la vida, cuidado y apoyo

y enseñarme a valorar la honestidad, el esfuerzo y el trabajo.

A MIS HIJOS

COVADONGA ALFONSINA

Y EMILIANO MANUEL

Por ser el regalo que la vida me ha

dado.

A MIS HERMANOS

CAMILO, ANGELICA, BEATRIZ

Y RICARDO

Por participar conmigo en los triunfos y fracasos

y así lograr nuestra unidad.

A TIA MARIA

Por haberme enseñado desde

pequeño, el camino del bien.

A CRISTINA

Por ser mi compañera en las buenas y en las malas,  
lo que ha hecho conocernos y poder integrar nuestra familia.

A TODOS MIS AMIGOS, AUSENTES Y  
PRESENTES

Por que con ustedes he podido conformar  
mi vida.

A LIC. LILIA GARCIA MORALES

Por su ayuda y apoyo incondicional  
para la realización del presente trabajo.

Quiero señalar las palabras del escritor José Ingenieros,  
como parte de la motivación en el presente trabajo "Cuando pones la  
proa visionaria hacia una estrella y tiendes el ala hacia tal excelcitud  
inasible, afanoso de perfección y rebelde a la mediocridad, llevas en  
ti el resorte misterioso de un ideal".

A UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

*ALMA MATER*, integrada por los profesores de la Facultad de  
Derecho, que contribuyeron a la formación de un profesional que  
ha de llevar a la práctica la justicia y el derecho.

A todos ustedes, con cariño y respeto

GRACIAS.

## INDICE

### ANALISIS DE LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1 RELACION DE TRABAJO.....	1
1.2 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	10
1.3 DESPIDO.....	14
1.3.1 DESPIDO JUSTIFICADO.....	19
1.3.2 DESPIDO INJUSTIFICADO.....	27
1.4 RENUNCIA VOLUNTARIA.....	31

#### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 ORIGENES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	36
---------------------------------------------	----

2.2 ASPECTOS CONTRACTUALES.....	54
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	56
2.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	63

### CAPITULO TERCERO

#### REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	69
3.2 CONTRATOS COLECTIVOS .....	78
3.3 CONTRATOS LEY.....	92
3.4 JURISPRUDENCIA.....	96

### CAPITULO CUARTO

#### ANALISIS DE LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 FRACCION II DEL ARTICULO 162 CON RELACION A LOS ARTICULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	106
4.2 FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	109

4.3 SALARIO QUE DEBERA TOMARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	115
4.4 REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	120
CONCLUSIONES.....	126
BIBLIOGRAFIA.....	131

## INTRODUCCION

El presente estudio tiene por objeto realizar el análisis de una de las prestaciones más importantes dentro de la relación de trabajo, La Prima de Antigüedad, así como su forma y requisitos de pago, que se encuentran reguladas en el artículo 162 de la actual Ley Federal del Trabajo, la que como podremos ver, en sus inicios únicamente se consideraba una especie de compensación hecha por el patrón al trabajador que le había prestado servicios, para posteriormente por virtud de los acuerdos entre los patrones y los representantes de los trabajadores, se generara mediante los contratos colectivos de trabajo dentro de las empresas. En el transcurso de éste tiempo y por virtud de las luchas organizadas por los trabajadores, se obtuvieron diversos logros y entre estos logros, se obtuvo la regulación de la prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo.

En el primer capítulo vamos a considerar las bases de como se finca la relación de trabajo y las respectivas responsabilidades para las partes en los casos de despido, rescisión, despido justificado o injustificado y renuncia voluntaria, y lógicamente las consecuencias jurídicas cuando se presentan cada una de éstas figuras. En el segundo capítulo veremos los orígenes de la prima de antigüedad, esto es, los citados acuerdos colectivos entre las empresas y los sindicatos, documentos donde se inicia a tomar en cuenta ésta prestación y de

como el trabajador obtiene el beneficio a que se le da una cantidad adicional en su salario, por el tiempo de prestar sus servicios en la empresa. La omisión de la Ley de 1931 a tratar a la antigüedad del trabajador.

En éste estudio veremos en el tercer capítulo, como se regula la prima de antigüedad en la Ley de 1970 con el requisito de que, sólo se le otorga esa prestación a los trabajadores de planta, haciéndose consistir en doce días de salario por cada año de servicios y sólo para aquellos trabajadores que se separen voluntariamente y tengan cuando menos quince años de servicios prestados al patrón, determinando el monto del salario para su pago en los términos previstos en los diversos artículos 485 y 486 de la citada Ley Federal del Trabajo. Veremos también las múltiples y diversas interpretaciones que los más altos tribunales de la materia han realizado tanto de la propia prima de antigüedad, como de su forma de pago, esas interpretaciones han hecho que la forma de pago, si bien, la fracción II del artículo 162 nos remite a los artículos 485 y 486 en los que se marcan las bases para el pago de ésta prestación, también es, que éstos artículos señalan un salario mínimo, sin precisar a que salario mínimo se refieren, ya que en éste país existen los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales y no es sino por virtud de dichos criterios y jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Cuarta Sala, que en la actualidad corresponde a la Segunda Sala, que se da en cada caso, la interpretación a los mencionados artículos 485 y 486 de la Ley de la Materia.

En el cuarto capítulo podremos ver, la forma y requisitos que actualmente se disponen en la Ley Federal del Trabajo para el pago de la prima de antigüedad.

Y finalmente nuestro análisis y planteamiento para la modificación de la forma y requisitos del pago de la prima de antigüedad previstos en las fracciones II Y III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1.- RELACIÓN DE TRABAJO

Las actividades laborales de la persona individual o colectiva, no pueden quedar a merced del libre albedrío de un ente extraño, esto es, que el trabajo del hombre, es un atributo que no se puede separar de su ser, por lo tanto no debe estar sometido ni al imperio ilimitado de un poder gubernativo ni a la disposición libre y abusiva de una organización privada.

El trabajo que realiza el hombre es inherente a su naturaleza, por lo que económica y socialmente en los campos de la industria y el comercio, el ser humano se convierte en un trabajador, es decir, obrero, empleado, técnico, gerente etc., a su vez existe otro ser humano que recibe el beneficio del servicio o trabajo del otro, a cambio de una retribución ó salario, que se convierte en un patrón, en éste sentido, estamos frente a una relación de trabajo.

Podemos entender que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se presta un servicio, así mismo, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, esto es, que éste se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades y en cambio en el caso de la relación laboral, se presume la existencia del contrato, ya que estamos frente a la prestación de un servicio personal subordinado y de quien lo recibe. Es importante definir a los sujetos que forman la relación de trabajo, por una parte el trabajador es la persona física que presta a otra un servicio personal subordinado y el patrón es la persona física o moral que lo recibe.

Para el maestro Ernesto Krotoschin es considerada como una relación autónoma y distinta a todas las demás y toma como base al Derecho del Trabajo "constituido por los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado en la vida social".<sup>1</sup>

Cabe mencionar que la relación de trabajo fue considerada como parte del derecho civil, en la que ésta era conceptuada

---

<sup>1</sup>.-KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, s.e., Palma, Argentina, 1968, pag. 14.

como un contrato de compra-venta y de arrendamiento de servicios, es decir, que el hombre, las cosas y los animales quedaba en calidad de esclavo ó alquilados al prestar sus servicios.

Efectivamente desde la época de los Romanos, la concepción del contrato de trabajo, era una especie comparada a la locación de cosas, en virtud de la importancia que tenía el trabajo de los esclavos, dado que el esclavo era alquilado a un tercero, y éste lo utilizaba como instrumento de trabajo, incluso se le denominaba a ésta relación, *locatio conductio*, que se derivó de la entrega de animales de tiro para ser utilizados por el conductor. Posteriormente cuando el hombre, ya libre, se ofrecía a otro para que su fuerza de trabajo fuera utilizada en cualquier actividad y a cambio de una retribución, se le denominaba a ésta, *locatio conductio operis*, pero cuando el trabajador realizaba una obra determinada se le denominaba *locatio conductio operarum*.

Más tarde, los pensadores civilistas recogen ésta teoría en el Código Napoleónico en los artículos 1780 y 1781, con relación al arrendamiento de domésticos y obreros, teorías doctrinales de pensadores como Planiol y Barassi, consideran que el contrato de trabajo es en sí un arrendamiento de trabajo y pertenece a la categoría de la locación, el primero

en razón de que la fuerza de trabajo puede ser objeto de muchos contratos, ya que el hombre al igual que las maquinas o animales pueden ser utilizadas por otra persona y el segundo al señalar que el trabajo debe ser considerado como lo fue en su primera manifestación, o sea, la locación de las cosas.

En México en el proyecto de la Constitución de 1857, se consignaba la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo, siempre y cuando fuera útil y honesto y con la justa retribución por la prestación del servicio y con la imposibilidad de celebrar un contrato que tuviera la pérdida y sacrificio de la libertad por causa del trabajo. Para Ponciano Arriaga, el trabajo, es decir, la actividad inteligente y libre se había mantenido a disposición de la materia, pero en lo sucesivo era indispensable derribar esta situación, debiendo quedar la materia a disposición del trabajo, desde luego, es un pensamiento humanista que sin embargo no se desligaba de la idea civilista del contrato.

Respecto al hombre, el patrón hacía uso de su esfuerzo físico sin consideración alguna, en éste orden de ideas, nuestros legisladores tomaron en cuenta éste concepto, sustentado por las tesis de los teóricos europeos del derecho civil, los que consideraban que la relación de

trabajo, debería ser considerada como los contratos civiles, con todas y cada una de las características inherentes a ellos.

Es necesario mencionar igualmente a otros autores como Francesco Carnelutti que a su juicio, hace una comparación con el contrato de compra-venta y la relación de trabajo, semejando a ésta, como un contrato de suministro de energía eléctrica, pues los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, por lo que debe interpretarse que el objeto del contrato no es la fuente de energía sino la energía misma; también se ha llegado a comparar la relación de trabajo con un contrato de sociedad, éste punto de vista es de los teóricos Chatelan y Valverde en el que, el trabajador aportaba su energía de trabajo y el empresario a su vez el capital y de ésta forma compartirían las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.<sup>2</sup>

Es lógico pensar, que los estudiosos del derecho de esa época, consideraban la relación de trabajo como un contrato civil, incluso hubo quienes lo consideraban una especie de mandato que el patrón otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades. Sin embargo,

---

<sup>2</sup>-Cfr.- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Novena Edición, Porrúa, México, 1984, pag. 181

la Comisión Redactora del Código Civil de 1870, tiene un pensamiento diferente al anterior y a pesar de haber sosteniendo que a la relación de trabajo no se le puede considerar como base del derecho de las obligaciones y de los contratos, no pudo desligarse de éstos conceptos, ya que se le seguía considerando en el contexto de un contrato civil o del comercio.

A consecuencia de las huelgas de Cananea y Río Blanco y posteriormente la Revolución Mexicana, se dieron diversos movimientos sociales dentro de los cuales se trataron las relaciones colectivas de trabajo, lo que hace que, los argumentos planteados por los seguidores de los derechos laborales de alguna forma motivaran ó estimularan a la relación de trabajo y consecuentemente al Derecho del Trabajo, y de ésta forma se da la separación con el derecho civil, sin embargo, no es sino hasta la Constitución de 1917 que de una manera general e independiente se formaliza la Relación de Trabajo, surgiendo el Derecho del Trabajo, el que por sus características es autónomo y social y en consecuencia nace en México en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, la que regula la relación de trabajo en una forma más clara y sin tanta dependencia del Derecho Civil, dado que todavía contiene algunas características relativas a los contratos civilistas.

En el artículo 17 de la ley de 1931, se puede ver la tendencia de la época, ya que consideraban a la relación trabajador-patrón como un contrato, al indicar que, por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida, si bien las partes no podían pactar a su libre albedrío condiciones menores a las previstas en la ley, también es que sí se protegía la voluntad pactada por las partes, así lo señalaba el diverso artículo 33 de la citada Ley, "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley".

Es menester hacer referencia a la teoría de la relación de trabajo, ya que de ésta forma se tendrá un concepto más objetivo y claro, el maestro Mario de la Cueva, se basa en dos tesis, del francés Georges Scelle, quién considera que la relación de trabajo no es un acuerdo de voluntades, por que es la voluntad del empresario la que se impone y que además nunca se integraría un derecho autónomo, pero por el sólo hecho de prestar un servicio personal subordinado, se está bajo el amparo de una ley, la que de alguna forma protege al trabajador; la otra tesis, es la sostenida por el alemán Erich Molitor que afirma, que debería existir una ordenanza de condiciones de tipo categórico para obligar a amparar la vida y la salud del

trabajador y que de ésta forma se darán unas condiciones de trabajo decorosas para la prestación del servicio.<sup>3</sup>

Por lo que a consideración del maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo, en las modificaciones contenidas en la Reforma realizadas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ésta figura debe considerarse como una institución propia del Derecho Laboral, ya que en la evolución de la figura de la relación de trabajo, es en la mencionada Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando el legislador conceptúa ó define de una forma distinta la relación de trabajo, al considerarla como, la prestación de un servicio que independientemente al acto que le dé origen, en el momento en que el trabajador está entregando la fuerza de su trabajo hay relación laboral, la que automáticamente queda regulada por la ley, no interesando ya propiamente el acuerdo de voluntades, porque sí ambas partes convienen en que la prestación del servicio sea en condiciones menores a las que prevé la Ley, las mismas se tendrán por no puestas y se anulan.

Así pues, podemos conceptuar a la Relación de Trabajo, tomando en cuenta la idea del maestro Juan M. Gallí Pujato,

---

3.-Cfr. DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op Cit págs 183-184

“derecho o potestad jurídica del empleador de dar órdenes o hacerlas cesar, con la obligación correlativa del trabajador de acatarlas y cumplirlas sin que sea necesaria la dirección y vigilancia directa, inmediata y actual del principal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectivizarla”.<sup>4</sup>

Cabe precisar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 20 da la definición de la relación de trabajo como:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

De éstas definiciones hechas a la relación de trabajo, sobresalen elementos que son esenciales en ella, en primer término la prestación de un servicio personal; en segundo término ésta prestación es mediante el pago de un salario y el último y más importante que es subordinado, y es la facultad de mando del patrón y la consecuencia jurídica de obediencia del trabajador. En virtud de que si no existe el elemento de subordinación no podrá existir la relación laboral.

---

<sup>4</sup> -CALLI PUJATO, Juan M Sobre el concepto de Derecho del Trabajo s.e., s.l p., 1946, pág. 19

Como hemos podido ver, en la evolución del concepto de Relación de Trabajo, se ha considerado el concepto netamente civilista, como por ejemplo el de arrendamiento de trabajo, hasta los conceptos e ideas de los pensadores vanguardistas de los derechos laborales de los trabajadores de la actualidad y en la ley vigente, en donde debemos de considerar que al existir la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de una retribución ó salario, debe considerarse como relación de trabajo, y en consecuencia previsto en la ley e independientemente del acuerdo de voluntades del que lo presta y del que lo recibe, ya que de conformidad a los lineamientos señalados en la Ley Federal del Trabajo vigente, no podrá prestarse o recibirse en menores condiciones a las previamente establecidas en dicha ley, lo que significa, que quien presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe no podrán acordarlo a su libre albedrío, sino sólo conforme a las condiciones reguladas en el ordenamiento legal antes mencionado.

## 1.2.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La palabra **prima**, significa según los diccionarios etimológico y de la lengua española, (Del latín *prima*: primera, de *primus*: *primero*), Siglo XV- primera parte del día, para los romanos; sobre precio,

premio.<sup>3</sup> Y primera de las cuatro partes iguales en que dividían los romanos el día artificial y que comprendía desde el principio de la primera hora temporal, a la salida del Sol, hasta el fin de la tercera, a media mañana.<sup>6</sup>

El lexicón jurídico nos refiere la misma raíz que los anteriores, con la ampliación de, de antigüedad, definiéndola como derecho patrimonial que tienen los trabajadores generado por la antigüedad en el servicio. Esto nos lleva a buscar y definir la palabra antigüedad, para así poder tener por completo nuestro cuestionamiento, antigüedad.- (Del latín *antiquitas*, -*átis*, infl. por antigua), f. Calidad de antiguo. antiguo.- (Del latín *antiquus*, infl. por *antigua*, *de antiqua*) adj. Que existe desde hace mucho.- Se dice de la persona con mucho tiempo en un empleo.<sup>7</sup>

El diccionario jurídico hace la acotación de, tiempo transcurrido desde la fecha en que se obtuvo un empleo.- Tiempo que se requiere para ascender en ciertas escalas o profesiones.-Bonificación percibida por el tiempo de servicios en una empresa o entidad.

3.-CORRIPIO PEREZ, Fernando Diccionario Etimológico General Ed. Especial Bruguera España. 1979

6.-Diccionario Enciclopédico Espasa Tomo XIX, Octava Edición, Espasa Calpe, España 1979

7.-PALOMAR DE MIGUEL, Juan Diccionario para Juristas Mayo Ediciones, México 1981.

La iniciativa contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo, a la letra dice: "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc".<sup>8</sup> Como podemos ver el concepto de la prima de antigüedad, por su propia naturaleza se distingue del concepto de las otras prestaciones reguladas en la ley de la materia.

Es decir, tal iniciativa incide en confusión de nombrar dentro de la seguridad social a algunas instituciones que son de la especie del grupo de la seguridad social, sin considerar a la prima de antigüedad en este ámbito; lo que se acerca más a la realidad en dicha iniciativa, es al mencionar, que la prestación se deduce del sólo hecho del trabajo, ya que al igual que las vacaciones, debe darse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que exista la posibilidad del riesgo a que se refiere, por lo que es lógico considerar en éste orden que, la prima de antigüedad y las vacaciones contienen distintas bases, siendo que una de las finalidades de la prima de antigüedad es ayudar económicamente al

---

<sup>8</sup>.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Quinta Edición, Pac, México. 1983, pág. 36

trabajador, como agradecimiento por el tiempo prestado de sus servicios y que la ley no se preocupa únicamente del hombre que trabaja, sino también de aquel que por causas ajenas al mismo, deja de estar sujeto a una relación de trabajo.

Para poder entender y como consecuencia definir el concepto de la Prima de Antigüedad, el maestro Mario de la Cueva ha dado una de las más claras explicaciones de esta prestación, al considerar que la antigüedad es una fuerza dinámica propia de la relación de trabajo, y que por ésta razón crea derechos y obligaciones desde el inicio hasta la disolución definitiva del vínculo laboral.

Y finalmente nos abocamos a hacer mención de acuerdo con el maestro Francisco Ramírez Fonseca, él cual nos conceptúa de una manera muy amplia 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 ó sin justa causa o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, ó cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad y también a la suma de dinero que reciben

los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad".<sup>9</sup>

A esta definición de uno de los principales pensadores del Derecho del Trabajo, cabe únicamente mencionar lo relativo al concepto trabajador de planta, toda vez de qué, dentro de la Ley Federal del Trabajo no hay definición de trabajador de planta, esto quiere decir que, la ley de la materia no hace descripción alguna en éste sentido, pero sin embargo lo menciona en el capítulo de la Prima de Antigüedad, independientemente, que en el entendido de, si un trabajador es despedido con un mes de antigüedad, sin que pudiera considerarse de planta, y por esa razón formula una demanda por despido injustificado y lograra obtener el fallo a su favor, esto es, que por virtud de haber acreditado ante la autoridad competente, que fué despedido, la autoridad debe condenar al patron al pago de la prima de antigüedad, sin que tenga que considerar en su resolución, si el trabajador era de planta o no, por tal virtud consideramos debe desaparecer el concepto en cuestión.

### 1.3.- DESPIDO

---

<sup>9</sup>- Ibidem, pág. 37

En primer lugar y antes de conocer el concepto jurídico de despido, debemos tomar en consideración lo que señalan los diccionarios de la lengua española.

El Diccionario Enciclopédico Espasa, a la palabra despido, la define como "m. acción y efecto de despedir o despedirse".<sup>10</sup>

El Pequeño Larousse Ilustrado la define como "m. Expulsión".<sup>11</sup>

Por otro lado el Diccionario para Juristas, lo define como "m. Acción y efecto de despedir o despedirse; Der.- Ruptura unilateral, que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores".<sup>12</sup>

En tal virtud la definición de la concepción jurídica del despido es la ruptura de la relación de trabajo, llevada a cabo unilateralmente por el patrón.

---

<sup>10</sup> -Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo IX., Octava Edición, Espasa Calpe, España 1979

<sup>11</sup> -Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse, México 1983

<sup>12</sup> -PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mava. Ediciones, México 1981

Debemos comentar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, que es la principal ley laboral en México, establece las relaciones de trabajo en forma determinante y autónoma, ésta Ley tuvo vigencia hasta la publicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y es necesario hacer mención de la manera en que cada una de éstas Leyes, consideran al despido y sus diferencias que hay entre ambas.

En éste sentido la Ley de 1931, considera al despido dentro del cabildo denominado "De la rescisión de los Contratos de Trabajo", en el artículo 121 establece la rescisión del contrato de trabajo que realiza el patrón al trabajador, contemplado en las XVI fracciones y descrito de igual forma en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con la divergencia que en ésta ley, se señalan las faltas que el trabajador tenga en un periodo de treinta días y no de un mes como lo establece la Ley de 1931 y de ésta última que permite la rescisión del contrato, tomada en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje y especifica los casos de prisión preventiva del trabajador, en cambio en la Ley de 1970 consiente la rescisión siempre y cuando haya sentencia ejecutoriada seguida de pena privativa de la libertad, que haga intratable la prosecución de la relación de trabajo.

Por lo que hace a la rescisión de la relación de trabajo que el trabajador hace al patrón, ésta se encuentra prevista en el artículo 123 de la Ley de 1931 y de igual forma en el artículo 51 de la Ley de 1970, con la excepción de que ésta última, en el diverso artículo 50 fracción III decreta el pago de los tres meses de salario como indemnización y salarios caídos, señalando en la fracción II de dicho precepto, también el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados y en los supuestos de que la relación sea por tiempo determinado, la fracción primera del mencionado artículo 50, que contiene las normas y el número de días a pagarse de acuerdo al tiempo de prestación de servicios. En éstos dos casos en las que se presenta la rescisión, ésta es sin responsabilidad para la parte que la hace valer, ésto es, el patrón ó el trabajador respectivamente, así pues y de acuerdo a los artículos 122 y 124 de la Ley de 1931 y de igual forma es considerado en los artículos 47 y 51 de la Ley de 1970.

En el artículo 125 de la Ley de 1931, se contiene el criterio civilista, el cual el legislador lo redacta de la siguiente forma "El trabajador que se separe por causas diferentes a las enumeradas en el artículo 123 (causas para rescindir por parte del patrón), quedará sujeto a la correspondiente responsabilidad civil", ha simple vista nos damos cuenta de que éste precepto va en contra del espíritu de la ley, va que el patrón obliga

al trabajador a prestar sus servicios el tiempo que el considere y así como éstas causas, podemos enumerar otras, en las que se originan por el incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón, éstas causas son consideradas como graves y consecuentemente impedían continuar con la relación de trabajo, es decir, que si el patrón incumplía con una obligación que no estuviera prevista en la ley y a juicio de las Juntas, ésta no era considerada grave, por lo tanto no impedía la continuidad de la relación de trabajo, pero estando en el supuesto de que se violara algún derecho del trabajador, éste no podía salirse, porque era considerado responsable civilmente de los daños y perjuicios hechos al patrón.

Sin embargo en la Ley de 1970, afortunadamente se derogó éste artículo en comento, ya que a su consideración carecía de todo fundamento legal, dando como respuesta que al prestar un servicio se contraen obligaciones de carácter puramente laboral.

Consecuentemente, tuvimos que hablar de la relación de trabajo y del concepto de despido, y de ésta forma poder abordar la figura del despido, en tal sentido se ha dado una breve explicación de las causas por las cuales se da el despido para llegar finalmente a conceptuarlo y así entrar a definir al mismo de acuerdo al maestro Mario de la Cueva,

quién nos dice se conoce con el nombre de despido "al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio".<sup>13</sup>

Otro de los que han conceptualizado al despido, es el maestro Alberto José Carro Igelmo, en su obra intitulada *El Despido Justo* (Bosch, Casa Editorial Barcelona), señala, llamamos despido "a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario".<sup>14</sup>

### 1.3.1.- DESPIDO JUSTIFICADO

Al hablar de los dos primeros conceptos, éste es, relación de trabajo y despido, consideramos que es necesario hacer notar y consecuentemente dar una breve reseña de la rescisión de la relación o contrato de trabajo, ya que es un aspecto de suma importancia con relación a las partes del vínculo laboral.

---

<sup>13</sup> - RAMIREZ FONSECA, Francisco *El Despido*, Quinta Edición, La. México, 1983, pag. 14

<sup>14</sup> - *Ibidem*, pag. 43

Se trata de una figura que tiene su origen en el Derecho Civil y que posteriormente fue adoptado no con las mismas peculiaridades y nociones por el Derecho Laboral sino de una manera sui géneris adoptada al mismo, incluye preferentemente la ruptura ó más bién dicho, la disolución de la relación de trabajo por incumplimiento de alguna de las partes, es decir, se da la ruptura de la relación laboral por alguna causa justificada que preve la ley, por incumplimiento de una obligación por una de las partes. Sin embargo el criterio del maestro Mario de la Cueva, conceptúa a la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".<sup>15</sup>

Para Nestor de Buen, con la rescisión patronal no se termina la relación laboral, ya que está supeditada a la confirmación de los tribunales, por lo que, no debe confundirse la terminación de la relación por medio de un despido, ya que entre éste despido del patrón y su confirmación transcurre un tiempo de suspensión de dicha relación, habiendo púes un condicionante procesal, para darse por cumplimentada la rescisión que se comenta. En éste entendido, si el tribunal confirma la

---

<sup>15</sup> -DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Op. Cit. pag. 241

justificación del despido, se da por terminada la relación, dado que sino se confirma la justificación, se actualizan los derechos del trabajador.

Dentro de éste renglón debemos considerar el principio a la estabilidad en el empleo como, una obligada consecuencia de la naturaleza del servicio que se presta y se traduce en la idea de permanecer en el trabajo hasta en tanto no exista una causa justificada que provoque la ruptura ó disolución de la relación o contrato de trabajo. En el entendido de que éste principio no significa la eterna permanencia en el empleo, por virtud de que no es tutela del derecho y se extingue en el momento mismo en que el trabajador incurre en una de las causas que señala la ley, para que el patrón pueda sin responsabilidad para él, rescindir la relación o contrato de trabajo. En consecuencia si el despido hecho al trabajador es justificado por la ley, no se incurre en la excepción al principio de la estabilidad en el empleo.

Por lo tanto, se debe separar la rescisión y la terminación de la relación o contrato de trabajo, ya que la rescisión disuelve o extingue la relación o contrato de trabajo, en razón de que alguna de las partes del vínculo laboral incumplen con alguna de las obligaciones contenidas en la relación o contrato de trabajo y la terminación se provoca

por alguna de las causas que señala la ley y que están fuera del alcance o voluntad de las partes y el caso del mutuo consentimiento de las mismas.

Es preciso tomar en cuenta al maestro Trueba Urbina en su comentario referente al vocablo rescisión, que nos explica que es un vocablo de origen civilista y no propio de la materia laboral, por lo que cuando se trata de la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, se debe utilizar la palabra despido y en caso de rescisión por parte del trabajador, debe cambiarse por la palabra retiro.<sup>16</sup>

Por su parte la ley la define, como el hecho de que uno de los sujetos de por terminada la relación de trabajo, de una forma unilateral exponiendo una causa grave de incumplimiento a las obligaciones y sin responsabilidad para éste e imputable al otro sujeto.

En éste sentido, por lo que hace al patrón el maestro Roberto Muñoz Ramón, lo determina como derecho de despido y describe las características que, son acciones u omisiones del trabajador que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de

---

<sup>16</sup>.-Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera. Octagésima Edición, Porrúa, México. 1998. pág. 46

trabajo y el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave a sus obligaciones, haciendo imposible la continuación de la relación de trabajo, sancionandose con el despido. Manifestando el maestro que el derecho de despido "consiste en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral".<sup>17</sup>

Y por lo que hace al trabajador, lo determina como derecho de retiro y sus características son las mismas que el derecho de despido, con la única diferencia que la sanción en éste caso, es el retiro. Por lo que a éste respecto, el maestro lo define como "la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral".<sup>18</sup>

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, a la rescisión del contrato de trabajo, la señala como "una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes".<sup>19</sup> Por lo tanto podemos definir a la rescisión como la terminación realizada en forma

---

<sup>17</sup>.-MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 1983 pag. 351

<sup>18</sup>.-Ibidem. pág. 373

<sup>19</sup>.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda Edición, Trillas, México, 1983. pág. 30

unilateral por una de las partes de la relación laboral fundandose en alguna de las causas previstas en la ley y sin incurrir en responsabilidad

Debemos considerar que la rescisión de la relación ó contrato de trabajo, se da para ambas partes, ésto quiere decir, que cualquiera de ellas puede rescindir por una causa grave prevista en la ley, la relación ó contrato de trabajo a la otra y por ello dar por terminado ó disuelto el vínculo laboral.

Ahora bién, algunos autores no éstan conforme con la expresión rescisión, porque igualmente de ser una palabra prominentemente civil, su nacimiento y resultado son homogéneos a las que causa una rescisión en el Derecho Laboral, lo que significa, que la rescisión hecha por un patrón es adicionalmente diferente a la realizada por el trabajador, tanto de apariencia como de base, dado que el patrón al realizar una rescisión tiene que ejecutar un procedimiento previo, que es el de dar aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que éste procedimiento es formal, sin embargo por lo que hace al trabajador no hay formalidad alguna.

Autores como Nestor de Buen y sobre todo Trueba Urbina, consideran que cuando se habla de la rescisión patronal debemos denominarla despido y cuando se hace por parte del trabajador debemos denominarla retiro, con la acotación del maestro De Buen, al precisar que la primera definición es "impecable", pero por lo que hace a la segunda, éste es, el retiro, se puede prestar a confusión, aunque en cierto modo tiene una base legal, toda vez que la fracción XXII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, marca, "igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio.....".

Dentro de las diferencias que señalamos, el artículo 47 de la Ley de 1970 tuvo una reforma que fué publicada el 1º de mayo de 1980, en la cual en su último párrafo se agregó lo siguiente: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en su caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador". Reforma importante en virtud de que en caso de que el patrón no dé aviso al trabajador ni a la Junta respectiva, la simple falta de éste, trae aparejado considerar que el despido fué injustificado.

Como ya se hace notar en la Ley de 1970, antes de que se reformara, se implantó una regla en cuanto al despido, consistente en avisar al trabajador las causas del despido y la fecha del mismo, posteriormente en las reformas hechas a la Ley en 1980, se amplió ésta regla, en el sentido de obligar al patrón de dar aviso al trabajador de las causas ó razones por las que se le rescindía su relación ó contrato de trabajo y asentándose que en el caso de que se negare ó fuera imposible entregarle el aviso, éste solicitará a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días siguientes, a partir de la fecha de la rescisión, se le comunicara al trabajador en su domicilio el despido justificado o rescisión de la relación de trabajo, dado que en base a la Ley, nos señala que para el caso de que el patrón no cumpla con ésta norma, será bastante para que se dé él despido por sí sólo y se le considere como injustificado.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla del despido justificado, el cual se refiere a las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es decir, que cuando un trabajador se encuadra en las circunstancias que se mencionan en las quince fracciones de dicho precepto, el patrón sí lo puede despedir justificadamente del empleo, observando el pago de sus prestaciones ya devengadas, más el pago de su prima de antigüedad, así pues, el concepto

de despido justificado es la declaración unilateral del patrón al trabajador de dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables a éste.

### 1.3.2.-DESPIDO INJUSTIFICADO

En relación al despido injustificado debemos entender que la legislación ha identificado el despido con la rescisión, lo cual a llevado a ésta, a una división en cuanto a despido justificado y despido injustificado, así pues se ésta hablando de la clasificación de los mismos, por lo que nos enfocaremos a mencionar el despido injustificado. Nuestra Ley Laboral no lo determina ni lo aclara, sólo hace mención en el párrafo segundo del artículo 48 y nos afirma lo siguiente: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

En éste aspecto, podemos realizar una definición del despido como, una manifestación unilateral por parte del patrón al trabajador con la voluntad de dar por terminada la relación de trabajo.

A su vez en el apartado "A" fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala "Artículo.-123....A.-Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; XXII.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada.....estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Con relación a éste precepto constitucional, debemos tomar de nueva cuenta las consideraciones ya hechas al hablar del principio de la estabilidad ó inamovilidad en el empleo, en razón de que por virtud de éste principio se limita la acción del patrón al despido, ya que anteriormente, el patrón que consideraba que los servicios del trabajador no le eran necesarios a su libre voluntad, lo despedía, actuar que traía como consecuencia la inestabilidad del trabajador en sus ingresos, inseguridad a su familia y aparejado a ello, una problemática social.

Como consecuencia, debe entenderse que el despido injustificado, se actualiza en el momento en que el patrón no tiene fundamento para ejercer y acreditar la acción rescisoria ante el organo jurisdiccional, ésto así puede definirse, porque como ya señalamos, ni la

constitución ni la ley de la materia han dado una definición precisa del despido injustificado y sólo por la lectura de los preceptos legales transcritos anteriormente, se excluye la concepción del despido injustificado.

Ante ésta situación de falta de definición expresa del despido injustificado en que se encuentran la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, los más altos tribunales de la materia han conceptuado e interpretado el despido, en el sentido de que, cuando un patrón rescinde unilateralmente la relación de trabajo y en el procedimiento concerniente no acredita la causal de rescisión que hizo valer, se estará en presencia de un despido injustificado y por otra parte, el hecho de que un patrón imposibilite por cualquier vía al trabajador a realizar sus servicios ó labores, no se requerirá que sea despedido materialmente para que se considere esa conducta como un despido injustificado.

En éste sentido, la Ley de la Materia, en el mencionado artículo 48, regula las mismas consecuencias antes señaladas en el caso de un despido, ésto es, que en el momento en que se da un despido injustificado, se genera la obligación por parte del patrón, de reinstalar al trabajador en su mismo puesto, salario y horario, como al pago de los salarios vencidos ó como lo señala dicho precepto, a que se le indemnice con

el importe de tres meses de salario, salarios vencidos y el pago de las prestaciones que de acuerdo a la ley le correspondan, según la acción elegida por el trabajador, y en el segundo de éstos casos deberá pagársele la prima de antigüedad por todo el tiempo en que prestó sus servicios.

Ahora bien, la doctrina civilista no considera al despido injustificado, como una rescisión de la relación de trabajo.

Para ésta doctrina, que se basa en decir que no reúne los requisitos obligatorios necesarios para su aplicación, más que nada, al no tomar en cuenta la declaración unilateral de una de las partes, se da por concluido el contrato, por infringir las obligaciones del otro de los sujetos de la relación, a pesar de tener por rescisión al despido injustificado, cuando se ésta presente, al irrumpir la relación laboral de manera unilateral por el patrón y por lo tanto se da el momento de la injustificación del despido, ésto significa, que el patrón realizó un acto unilateral, claro esta que sin fundamento alguno, entrando de ésta forma a quebrantar sus obligaciones como patrón, ya que solamente se puede despedir a un trabajador, cuando haya causa justificada y prevista de conformidad al numeral 47 de la Ley Laboral, y en cambio, si lo despidiera sin justificación existe un acto unilateral por parte del patrón de no dar cumplimiento a las

obligaciones que le son inherentes, como son por ejemplo el pago del salario, el pago de las vacaciones etc.

#### 1.5.-RENUNCIA VOLUNTARIA.

Es necesario hacer un breve estudio de la **renuncia voluntaria**, ya que al respecto es una de las causas primordiales de la terminación de la relación laboral, de tal manera que es importante hacer mención de las diferencias que hay entre ésta y las otras causas de terminación de la relación de trabajo, para así poder llegar a entender lo que es la renuncia voluntaria.

Así pues, nuestra Ley precisa las causas por las cuales puede ser suspendida, modificada y terminada la relación de trabajo, en éste sentido, se trata de tres figuras jurídicas distintas y con efectos diversos, así debemos considerar que hay que encarar en primer término el problema de interpretar la ley y a su vez tratar de definir a cada una de éstas causas y en particular a la renuncia voluntaria, toda vez de que la ley no es suficientemente clara en cuanto hace al concepto de renuncia.

En el transcurso de una relación laboral, ya sea individual o colectiva se presentan varios cambios o altibajos, ellos son la suspensión y la modificación de dicha relación y por otra parte, la terminación, que con ella, se rompe y queda sin efectos la relación entre las partes.

Se entiende por suspensión en el caso individual, que el trabajador por diversas causas físicas se ve imposibilitado para trabajar y en los casos colectivos cuando la empresa se ve en la necesidad de dejar temporalmente la relación, ésto es, por aspectos económicos, fuerza mayor o casos fortuitos o por incapacidad física o mental o muerte del patrón. La modificación cabe en forma individual o colectiva y generalmente es por desajustes económicos y por lo tanto es necesario corregirlos.

En las VII fracciones del artículo 42 de la ley de la materia, se nos mencionan los casos de suspensión individual de la relación de trabajo, y el artículo 43 nos especifica los efectos de los casos de suspensión, a su vez el diverso artículo 427 nos señala las causas de suspensión colectiva de la relación de trabajo, y el artículo 429 sus efectos, éstos preceptos, tienen como objetivo que la relación de trabajo continúe con

vida, pero que por alguna de las causas que prevé la ley se haya interrumpido, sin que exista responsabilidad tanto para la parte patronal como para la parte trabajadora y como ya se hizo ver, sus efectos son, la suspensión de la responsabilidad de prestar el servicio para el trabajador y la responsabilidad de pagar el salario para el patrón, en consideración de que éste tiene un carácter temporal y dichas causas deberán ser justificadas, ya que concluida la causa justificada de la suspensión, la relación de trabajo debe continuar, ésto es, el trabajador debe prestar el servicio y el patrón debe pagar el salario.

Para el maestro Mario de la Cueva, que nos indica, la terminación de las relaciones laborales, se da sin culpa por parte del patrón ni por parte del trabajador y en éste sentido al trabajador no se le puede obligar a prestar su servicio, es decir, sin su consentimiento, por lo que la terminación es el resultado de una decisión tomada por las partes que integran la relación de trabajo, y sólo por voluntad de las partes, ya sea, a nivel individual ó colectivo.

En la renuncia voluntaria nos enfrentamos a la separación voluntaria por parte del trabajador más no a la separación justificada o injustificada, ahora bien, al hablar del retiro voluntario, nos

refirimos al hecho de que el trabajador no regrese a prestar el servicio, acto por el cual el trabajador se separa de su trabajo sin responsabilidad del patrón, pero tampoco del propio trabajador. Es importante hacer notar que el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo no menciona ni regula el concepto renuncia, que es una manifestación unilateral de dar por terminada la relación de trabajo por parte del trabajador y que por sí, lleva a su fin la relación de trabajo con los efectos legales conducentes, factor relevante para los efectos de las responsabilidades contraídas por ambas partes, ésto es desde luego, que el trabajador decide voluntariamente ya no prestar el servicio y por esa razón el patrón ya no deberá pagar el salario y por lo tanto se tiene por terminada la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido a la renuncia, de la manera siguiente:

“RENUNCIA.- La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquéllos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide a poner fin a la relación del

trabajo que lo ligaba con la empresa." Informe 1978, 2ª. Parte, 4ª. Sala, pag. 39, A.D. 2902/78. José Hector Campos Antunes. 18 de septiembre de 1978.

En consecuencia, debemos entender como renuncia el mutuo consentimiento de las partes, por el que se da por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para ninguna de ellas; Para mayor abundamiento, retomaremos éste concepto en nuestro cuarto capítulo.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

#### 2.1.- ORIGENES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El resultado del derecho del trabajo contemporáneo esta lleno de ansiedad por parte de los trabajadores y conjuntamente de aflicciones que se encuentran en el siglo pasado. Es evidente que al ser abolida la esclavitud surgió la convenida prestación de servicios, por ésta razón debió establecerse en el marco del derecho.

Estos antecedentes tienen relación con la particularidad del derecho laboral contemporáneo. Es hasta el siglo XIX, cuando se dan algunas manifestaciones, que conllevan al nacimiento del derecho del trabajo moderno.

Es en Europa donde se gesta con el maquinismo, (La Revolución Industrial), como un sistema técnico dentro de la industria y con ello se provoca la suplantación de la mano de obra del hombre por las máquinas y como consecuencia la desocupación y desempleo del obrero; la

industria, particularmente cuando se descubre la máquina de vapor, destruye al artesano, en virtud de que la producción en serie requiere menor número de trabajadores y en éste sentido, surge la ley de la oferta y la demanda, la que trae aparejada condiciones miserables de trabajo, éstas condiciones son apoyadas por el desmedido afán de lucro de los empleadores, ya que los trabajadores se veían por necesidad, obligados ha aceptarlas.

En éste orden, muchos son los trabajadores que ofrecían sus servicios y pocos los que conseguían ser empleados, por lo que vivían en condiciones infrahumanas, y por la necesidad de conservar el trabajo, tenían que prestar sus servicios con salarios miserables, jornadas extensas de trabajo, riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo sin tener acceso a auxilio médico o apoyo alguno por parte de sus patrones.

El sistema político y jurídico de la época, con la idea de la igualdad entre los hombres, no regulaba ayuda alguna a los trabajadores, por virtud de que se respetaba la libertad de las partes en la contratación, ésto significa que, si el trabajador aceptaba las condiciones de trabajo impuestas por el empleador, fueran las condiciones miserables e

inhumanas que acordaran para trabajar, era legal y se consideraba que habían realizado un pacto lícito.

Con el principio civilista de que "la voluntad de las partes es la máxima ley en los contratos",<sup>20</sup> nos damos cuenta, que los trabajadores estaban obligados a cumplir con las condiciones de trabajo pactadas, aunque éstas como ya se mencionó, fueran por demás inhumanas y miserables y con el único fin de tener y poder conservar el trabajo.

Todo éste esquema social fué provocado por las ideas individualistas y liberales, consecuencias de la revolución francesa, en donde el estado se limitaba a vigilar el orden jurídico y por éstas ideas no consideraba que hubiera quebrantamiento de dicho orden, conducta gubernamental que fué conocida históricamente con el mote de "Estado Gendarme", ya que su proceder era únicamente ése, vigilar, sin intervención y sin ningún apoyo para los trabajadores.

Ante éstas circunstancias económicas y sociales

---

<sup>20</sup>-RAMIREZ FONSECA, Francisco. La prima de Antigüedad Quinta Edición Porrúa, México 1983 pág. 17

tan adversas, los trabajadores tienen como única defensa y apoyo, su propia fuerza y unión para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, es entonces, cuando se inicia la lucha de los trabajadores por sus reivindicaciones laborales, logrando paulatinamente mejoras en las condiciones de trabajo como, que se prohibiera el trabajo para menores de 8 a 10 años, el trabajo nocturno a jóvenes, se tuviera el día de descanso obligatorio del domingo, la jornada de diez horas, reconocimiento del derecho de coalición y establecimiento de sufragio universal.

Con éstos logros, se toma conciencia de la fuerza de trabajo, como elemento primordial para la producción y generador de la riqueza, movimientos que se generalizan particularmente en Europa, culminando en Francia e Inglaterra, con el llamado movimiento Cartista, en virtud de la carta-petición formulada por los obreros al parlamento, motivo por el cual el Parlamento Inglés aceptó la asociación de los trabajadores en Sindicatos o Uniones.

En éste contexto de la preocupación por el crecimiento industrial y el olvido a los problemas laborales y como consecuencia económicos y sociales de los trabajadores, es cuando surgen las corrientes políticas y sociales y nacen así las instituciones del derecho

colectivo, la coalición, los sindicatos y la huelga por mencionar algunas; es en éste siglo XIX, cuando surge el socialismo, el cual en sus diversas manifestaciones desde los llamados socialistas utopicos pasando por los anarquistas hasta llegar al socialismo científico desarrollado por Marx y Engels, concepciones políticas tendientes a resolver las condiciones de vida y de trabajo de las clases olvidadas, ideas que igualmente, se dan en el pensamiento católico representado por el Papa León XIII, en su Encíclica *Rerum Novarum*, cuando la clase trabajadora mediante éstas ideas y su lucha, obtiene las reivindicaciones en sus condiciones de trabajo, reflejandose en mejores salarios, jornadas más reducidas, días de vacaciones y concluir con el nacimiento de nuevas instituciones tales como aguinaldo, prima de vacaciones y prima de antigüedad.

En éste sentido y con el propósito de resolver la problemática social existente entre los empleadores y los trabajadores, en algunos países cambian su estructura política y social con el fin de disminuir la desigualdad y lograr la estabilización entre éstas dos clases, caracterizandose la segunda mitad del siglo XIX en sentar las bases de los derechos de los trabajadores.

En Alemania el 21 de junio de 1869, por medio de su Canciller Otto Von Bismark, se expide la reglamentación de condiciones de trabajo, refiriéndose a la protección de la salud y vida de los trabajadores, normas para el trabajo de mujeres y menores; en 1881 se establecieron las normas que dieron origen al Seguro Social; en 1883 el seguro de enfermedades; en 1884 el de accidentes y en 1889 el de la vejez e invalidez. En Francia donde se originan al igual que en Alemania los movimientos socialistas, el parlamento aprueba en 1884 el derecho de asociación, se fija la jornada máxima de trabajo en diez horas. En Ginebra se fija en 1886 la jornada máxima de ocho horas de labor, ratificandose ésta determinación en 1889 por el Congreso Obrero en París.

En la constitución alemana de Weimar de 1919, se establecía "...a todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia. Faltando esa oportunidad, deberá preverse a su subsistencia",<sup>21</sup> ésta constitución es la primera del continente europeo que regula en un capítulo los derechos del trabajo.

---

<sup>21</sup> -BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Harla, México 1985 pag. 74

En el Derecho del Trabajo en México, es importante decir que las instituciones no contaban con los antecedentes legislativos como los europeos, es por ello que debemos considerar que en un principio, las legislaciones emitidas por personajes de otros países fuerón en algún sentido los ordenamientos que son los antecedentes históricos que beneficiaban a los campesinos y trabajadores de México, uno de ellos lo fueron las Leyes de Indias, ordenadas en nuestro país por el Rey Carlos II de España, en el año 1680, legislación que tenía un amplio espíritu religioso y vocación humanitaria, considerada por algunos pensadores del derecho, como la legislación más humanitaria de los tiempos modernos, en virtud de que en éstas ordenanzas existen prevenciones que limitaban la jornada de trabajo, se refieren al salario mínimo, protección al trabajo de las mujeres y niños y que de acuerdo con el pensamiento de los frailes españoles, transmitido a los Reyes Católicos de España, se les reconoce a los indígenas mexicanos, la calidad de seres humanos.

Nuestro derecho del trabajo nace a la mitad del siglo XIX, con los movimientos de los trabajadores mexicanos que no estaban ajenos a las circunstancias que también vivían los trabajadores franceses, ingleses y alemanes, así mismo el pensamiento emitido por el Papa León XIII

en sus encíclicas, no era desconocido por los sacerdotes mexicanos. Por otra parte el Decreto consuetudinario de Apatzingán, inspirado en el pensamiento de Don José María Morelos y Pavón, y que plasmado en los Sentimientos de la Nación Mexicana, contribuye a las ideas del liberalismo y humanismo en la vida económica del país, con un sentido independiente y social, aunque sin haber llegado a conocer el derecho del trabajo.

Es el archiduque Maximiliano de Habsburgo que en el año de 1865, suscribe el Estatuto provisional del Imperio, donde en el capítulo de las garantías individuales, regula una serie de prohibiciones con relación a los trabajos gratuitos y forzados, la prevención de la autorización de los padres en el trabajo a los menores, la prestación del servicio sólo temporal y en ese mismo año se expide lo que se conoce como la Ley del Trabajo del Imperio, en donde se regula también la libertad de los campesinos a separarse del lugar donde prestan sus servicios en cualquier momento, la jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de reposo, el pago del salario en efectivo, el descanso semanal, escuelas en las haciendas, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas que anteceden y otras disposiciones relativas al trabajo.

De igual forma en el proyecto de la constitución de 1857, se consignaba la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo, siempre que sea útil y honesto; previendo en el artículo 5º. que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento" y restándole valor a los contratos, convenios ó pactos que tuvieran por objeto "el menoscabo, la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".<sup>22</sup>

En el México independiente, se realiza el Código Civil de 1870, donde se registra por primera vez el concepto de contrato de trabajo, distinguiéndolo de otros conceptos como el de arrendamiento ó alquiler. Ordenamiento civil en el que se dispone sobre varias de las formas de la prestación del servicio, como el servicio por jornada, las obras a destajo, el servicio doméstico, el servicio a precio alzado, los servicios de porteadores y alquiladores, al igual que se regula sobre el aprendizaje; con relación al salario, se estipuló que se rigiera según la costumbre, en cuanto al sexo, edad y forma ó aptitud de la prestación del servicio.

Inmediatamente después de reconocidó el triunfo

---

<sup>22</sup>.-Ibidem. pág 81

de la Revolución en varias entidades de la República Mexicana, se presentan diversas disposiciones laborales en beneficio de los trabajadores, por citar algunos, en el Estado de Aguascalientes, se prohíbe la reducción de los salarios, se impone el descanso semanal y se regula duración máxima de la jornada de nueve horas de trabajo; en San Luis Potosí se decretan los salarios mínimos; en el Estado de Tabasco se fijan también los salarios mínimos y se reduce la jornada de trabajo a ocho horas; en el Estado de Jalisco, Manuel M. Diéguez consigna como el descanso obligatorio el domingo, con algunas excepciones en determinados comercios y prescribiendo diferentes días del calendario anual, se estipulan ocho días de vacaciones al año, se ordena también que la jornada de trabajo inicie a las ocho horas y se concluya a las diecinueve horas con dos horas de descanso a mediodía, previéndose una sanción de un peso a los patrones que violaran estas disposiciones y además se fijaron los salarios mínimos, siendo los antecedentes de lo que el día de hoy serían los salarios mínimos generales y profesionales, ya que éstos ordenamientos legales, hacen una distinción de los salarios de los mineros y los del campo, con relación a los trabajos en general.

La Revolución Mexicana es la primera revolución social del siglo XX, y en virtud de sus alcances históricos, políticos y sociales, es de donde surge el Derecho del Trabajo y los principios de la previsión y

de la seguridad sociales, concretizados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el cinco de febrero de 1917 y que entró en vigor el primero de mayo del mismo año.

Particularmente en el artículo 123, en el que se regulan por primera vez, los derechos de los trabajadores y en donde se plasma todo el vagaje histórico y cultural de las luchas del pueblo mexicano, tomando en cuenta para su contenido el movimiento de independencia y las ideas de los grandes pensadores de la nación, como Don José María Morelos y Pavón, inspirado en los ya señalados sentimientos de la nación y las diversas reglamentaciones y leyes emitidas por varios estados de la república mexicana, como, lo que el maestro Mario de la Cueva, le denomina, la primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, refiriéndose, al decretó publicado por Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco; también a la que se llamó Ley del Trabajo del Estado, expedida en Veracruz el 19 de octubre de 1914 e igualmente de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, que fué tomada como fuente de los principios básicos del artículo 123 Constitucional.

En éste contexto, el maestro José Dávalos señala "El derecho del trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en

1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derumbó la dictadura de Porfirio Díaz. Fué el resultado de la lucha tenaz y heroica de las clases trabajadoras en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza".<sup>23</sup>

En el trayecto histórico de la formulación de la Constitución de 1917, debemos tomar en cuenta, que es la primera en éste siglo que contiene derechos individuales y sociales, y de ser la primera en la que garantiza los derechos de los trabajadores. En éste trayecto histórico se encuentra la elaboración del artículo 123, de donde surge el Derecho Social, que recoge los pensamientos e ideologías sociales de la revolución y por lo tanto ser la primera en el mundo que comprende garantías individuales y sociales.

Para la elaboración del artículo 123, se tuvo que reformar el artículo 5º de la Carta Magna de 1857 y que en el proyecto del capítulo "Trabajo", se legisla sobre los diversos aspectos que regirán las relaciones obrero-patronales en la República Mexicana, dicho artículo 5º señala que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la jus

---

<sup>23</sup>. - DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1988. pág. 23

ta retribución y sin su pleno consentimiento,.....”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo.....”

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

Hechas éstas reformas al artículo 5º de la Constitución de 1857, se formularon las bases del proyecto constitucional del trabajo, en el que sería el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Una vez que fué aprobado el proyecto por los diputados constituyentes, las nuevas bases constitucionales se regulaban en el Título Sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, en donde encuentra el artículo 123, donde se norma, que la duración de la jornada

máxima de trabajo sería de ocho horas; la jornada nocturna de siete horas; la prohibición de las labores insalubres para las mujeres y jóvenes menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y jóvenes; jornada máxima para mayores de doce años y menores de dieciséis, de seis horas; el día de descanso; las reglas para las mujeres embarazadas y después del parto; normas sobre el salario mínimo y las reglas para el reparto de utilidades; el principio de que a trabajo igual salario igual; las reglas y responsabilidades a los patrones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores; salubridad e higiene; el derecho de coalición tanto de los patrones como de los obreros; el derecho de huelga y paro; las reglas sobre la huelga y el paro; las sanciones e indemnizaciones que tendrán que cumplir los patrones en los casos de despido, así como algunas otras que conformaban los XXX párrafos del artículo 123 constitucional.<sup>24</sup>

Todas y cada una de las fracciones a que hemos hecho mención y que conformaban el artículo 123, son notoriamente importantes para los derechos de los trabajadores, pero en particular una de las de mayor alcance y trascendencia en beneficio a sus derechos, es sin duda

---

<sup>24</sup>.-Cfr.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Tercera Edición, Porrúa, México. 1979. págs. 314-323

la limitación del patrón a despedir sin justa causa al trabajador, traduciéndose en el principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo.

La doctrina de derecho del trabajo, por la importancia que presenta éste principio, ha señalado que, la idea de la estabilidad en el trabajo surge de la Asamblea Constituyente de 1917, sin que haya sido concepción de legislaciones anteriores ó de algún pensador del derecho en particular y nace con el fin de dar seguridad al obrero en su vida laboral.

Lo anterior, se interpreta, en que por virtud de un contrato de trabajo no se adquieren derechos de pertenencia o dominio tanto para el trabajador como para el patrón sobre el trabajo que se presta y el que se recibe, dado que, por lo que hace al trabajador, aspirar a no quedar al capricho o arbitrariedad del patrón, y éste, no poder a su libre albedrío, despedir al trabajador sin una causa justa y acreditable ante la autoridad, para así poder desligarse de la responsabilidad laboral.

En la Carta de la Organización de los Estados Americanos, se regula la estabilidad en el trabajo al señalar, al igual que nuestra Ley Federal del Trabajo, que el trabajo es un derecho y un deber

sociales, y por lo tanto deberá efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dictada el 10 de diciembre de 1948, también menciona en el artículo 23, lo señalado con anterioridad, "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".<sup>25</sup>

El maestro Mario de la Cueva, ha señalado que la estabilidad en el trabajo posee doble naturaleza, ya que "es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojito de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del

---

<sup>25</sup>-Cfr -GUERRERO, Equenio Manual de Derecho del Trabajo. Décima Tercera Edición, Porrúa, México. 1983. pág. 111

derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan.”<sup>26</sup>

El maestro Hugo Ítalo Morales, realiza un estudio referente al tema de estabilidad en el empleo, en el cual analiza las diversas opiniones de varios pensadores del derecho, tanto de nuestro país como del extranjero, relacionados con el concepto y definición de éste principio tan importante para el derecho del trabajo, formulando su propia conclusión, al definir que “La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”.<sup>27</sup>

Debemos de tomar en cuenta también que éste principio de estabilidad en el empleo, ha tenido desde su creación varias y diversas interpretaciones, éstas interpretaciones básicamente han sido la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, el maestro Roberto Muñoz Ramón, señala que se da la estabilidad absoluta cuando “la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta por que el trabajador incurra en una

---

<sup>26</sup>.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Op. Cit. pág. 220

<sup>27</sup>.-MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo Trillas, México. 1987 pág. 19

causal de despido".<sup>28</sup> Se presenta la estabilidad relativa "cuando, sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo."<sup>29</sup>

En virtud de algunas reformas realizadas a la Constitución, e interpretaciones a la Ley por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se instituye la estabilidad relativa, tomando en consideración que la regla general es la estabilidad y sólo en algunos casos previstos en la actual Ley Federal del Trabajo, el patrón sin que exista una causal de rescisión, es decir, causa justificada, puede disolver en forma unilateral la relación de trabajo, mediante el pago de una indemnización al trabajador.

Por nuestra parte, consideramos que la estabilidad en el empleo finca fortaleza en la relación de trabajo y seguridad plena y real, tanto en el presente como en el futuro, para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades primordiales y con ello no depender de la arbitrariedad ó caprichos del patrón para ser despido, sino sólo cuando haya una causa justificada. Este principio debe entenderse como

---

<sup>28</sup>.-MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I., Porrúa, México, 1983 pág. 261

<sup>29</sup>.-Idem.

el derecho a conservar el empleo, pero no en forma definitiva o indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza del trabajo lo requiera, amén de cuando el trabajador incurra en alguna de las causas de incumplimiento para poder ser despedido con justificación por parte del patrón.

## 2.2.- ASPECTOS CONTRACTUALES

Como podemos considerar el principio de la estabilidad en el trabajo, que surge de la Constitución de 1917, existe en base a la garantía del trabajador para conservar el empleo y en virtud de ello, como ya lo han señalado los pensadores del derecho, devienen un cúmulo de derechos, y que lógicamente entre ellos se encuentra la antigüedad, parte complementaria de la estabilidad en el trabajo.

Una de las fuentes formadoras de la estabilidad en el empleo y de la antigüedad, lo fué el Contrato Colectivo, en razón de que al ser una de las partes integradoras del Derecho del Trabajo, su participación consiste en la mejoría de las condiciones de trabajo para los obreros, toda vez de que se convirtió en la ley de las empresas. Estos contratos colectivos fueron los primeros acuerdos que se dieron entre los empresarios y los representantes de los intereses de los trabajadores, los

sindicatos. Al aplicarse dentro de las empresas los primeros contratos colectivos se señaló en éstos, la antigüedad, desde luego no en la forma y con los requisitos que la actual ley de la materia la regula.

Cabe señalar que los contratos colectivos a los que nos referimos, son los de las ramas más importantes de la industria, tales como, la automotriz, la textil, la hulera, la azucarera y algunas otras, no así en las medianas y pequeñas empresas, por virtud de que, no en todas las empresas del país se encontraban condiciones económicas adecuadas para estar en la posibilidad de cumplir con el pacto de esas prestaciones, aquella situación era sólo en los casos de los sindicatos verdaderamente organizados y por así llamarlos fuertes, que obtienen éstos logros y para mencionar algunos otros, debemos apuntar el aguinaldo anual, el fondo de ahorro, los períodos más largos en vacaciones y como ya dijimos, la antigüedad.

En forma particular, la antigüedad, fué tomada en cuenta, pero en beneficio de otras prestaciones y no estrictamente al derecho de antigüedad, ésto es, que por virtud de un determinado lapso de tiempo prestando servicios en la empresa, es decir, años de antigüedad, un trabajador recibía como beneficio, un periodo más largo en sus vacaciones.

El hecho de que la antigüedad fuera reconocida como un derecho del trabajador, se debe concretamente a la lucha colectiva de los trabajadores y como consecuencia, se trata de una conquista de la clase obrera en los contratos colectivos de trabajo que regían en las empresas, hechos anteriormente a que la ley los tomará en cuenta y reconociera el derecho de antigüedad, basado en el principio de la estabilidad en el trabajo y consecuentemente por el simple transcurso del tiempo en la prestación del servicio.

### 2.3.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En virtud de los acuerdos celebrados entre los sindicatos con determinadas industrias y empresas del país, es como principia el reconocimiento de la antigüedad, tal y como quedó asentado en el punto que antecede, pero en la Constitución y en las leyes de los estados de la República Mexicana, incluyendo al Distrito Federal, no existía una regulación de la prima de antigüedad.

En éste marco de los contratos colectivos y de la Ley de 1931, si bien no se reconoce todavía el derecho a la prima de antigüedad para el trabajador, también es, que en virtud del reconocimiento

de la antigüedad por parte de los patrones en el interior de las fábricas, se establecieron diversas disposiciones que contenían dichos contratos colectivos y que la ley de 1931 acogió en sus ordenamientos, entre ellos y de los más importantes desde luego es la estabilidad en el trabajo, que como ya señalamos, sirve de soporte para algunas otras prestaciones.

A su vez la Ley de 1931, con el fin de preservar la estabilidad en el trabajo, hace el señalamiento de algunas otras disposiciones en favor de éstos derechos, aunque sin reconocer, debiendo quedar claro, el derecho a la prima de antigüedad, pero en los laudos en que se condenaba al patrón a la reinstalación y éste no cumpliera con dicha resolución, ante su negativa, tenía que indemnizar al trabajador con veinte días de salario por cada año de antigüedad, computándose su antigüedad desde la fecha de ingreso a la empresa y especialmente en los casos de los trabajadores ferrocarrileros que estuvieran a punto de jubilarse, sólo podrían ser separados por causa especialmente grave.

En el artículo 82 de la ésta ley, se norma el beneficio a todos los trabajadores que en virtud del tiempo de prestación de servicios se incrementaba su periodo de vacaciones.

El artículo 158 de la Ley de 1970, finca el derecho del trabajador, a que, en cada empresa o establecimiento donde prestaba sus servicios, se le determinará su antigüedad, factor de transcendencia en el sentido de que, con ésta reglamentación se pudiera determinar sus derechos de preferencia y de ascenso.

Es importante hacer una acotación de los conceptos de preferencia y ascenso, en virtud de que corresponden al mismo renglón que la antigüedad.

Este derecho de preferencia, consiste en que el patrón tenía la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos con relación a los extranjeros; igualmente tenía la obligación de contratar al trabajador que anteriormente le haya prestado sus servicios en forma satisfactoria con relación a los que no estuviéran en esa circunstancia; a los trabajadores que pertenecieran a un sindicato, de quienes no estuvieran sindicalizados, siempre y cuando estuviéran verdaderamente sindicalizados, aunque el sindicato no fuera el sindicato respectivo a la empresa donde prestara sus servicios, ésta última parte fué producto de la reforma a la ley en el año de 1956.

Los derechos de preferencia obtenidos en el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, limitaban al patrón a la libre selección de personal y lo obligaban a emplear únicamente a los trabajadores que tuvieran esos derechos, con excepción de los que no estuvieran en esos casos.

A pesar de todo, a éstas disposiciones de la Ley de 1931, se acarrearón varios problemas en relación a la aplicación de las normas mencionadas, casos concretos se presentaron particularmente en Petróleos Mexicanos, de preferir a los mexicanos de los extranjeros que ya habían prestado sus servicios y lo habían hecho en forma satisfactoria, amén de que por virtud del crecimiento de las empresas en el país, se multiplicó ésta problemática, de manera que la Suprema Corte de la Nación, tuvo que fijar un criterio que llevó a la conclusión de crear un doble régimen, el primero, respecto a los trabajadores que estuvieran prestando sus servicios en la empresa, los llamados *trabajadores de planta*, por realizar trabajos continuos con relación a los llamados *trabajadores temporales, extras, suplentes y transitorios*, por que realizaban trabajos discontinuos y el segundo régimen, respecto de aquellos que prestaron sus servicios en la empresa o pretendían prestar sus servicios, prefiriendo en éste segundo régimen a los que prestaron sus servicios durante más tiempo.

A éstas disposiciones de la Ley de 1931, se les realizaron varias reformas, dentro de ellas, a éstos derechos de preferencia, se agregó que tendrían preferencia aquellos trabajadores que no tuvieran ninguna fuente de ingresos y con una familia a su cargo, se consignó también un procedimiento para hacer valer esos derechos de preferencia, ya que la Ley de 1931 no consideró el incumplimiento de éstos derechos por parte del patrón, y en la Ley de 1970, incluso se impone una sanción al patrón que viole éstos derechos, dando opción al trabajador para elegir entre la preferencia al puesto o la indemnización del pago de tres meses de salario y salarios caídos, regulándose ésta disposición como si se tratara de un despido injustificado, en el artículo 157 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Estando en vigor la Ley de 1931, se le denominó *cláusula de exclusión de ingreso*, a la cláusula consistente en que el patrón no podía admitir sino únicamente a los trabajadores que estuvieran afiliados al sindicato que ostentaba el contrato colectivo de la empresa, con lo que, con ésta definición se genera la conocida *cláusula de admisión*, regulada en la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 154, en el entendido de que el sindicato deberá acatar las reglas de preferencia, en el sentido, de respetar el derecho de preferencia a las vacantes o puestos de

nueva creación del trabajador que haya trabajado en forma satisfactoria por mayor tiempo.

Como ya lo hemos señalado, en la Ley de 1931 no se regulaba un procedimiento para hacer valer los derechos de preferencia y antigüedad, sin embargo en la Ley de 1970, se regula un procedimiento para los casos de responsabilidad por la violación a éstos derechos. Para el caso de que el trabajador esté o no esté prestando sus servicios para la empresa, debe tomarse como base si existe o no cláusula de admisión, dado que si existe, el patrón debe admitir al trabajador que proponga el sindicato, si no existe ésta cláusula, debe admitir al que reúna las características de preferencia, ya precisadas con antelación, y en caso de no cumplir el patrón con estos lineamientos incurrirá en responsabilidad, debiendo instalar al trabajador en el puesto o indemnizarlo con tres meses y salarios caídos.

Con relación a los derechos de ascenso, la Ley de 1931, no da una definición clara de éstos derechos, pero sí vislumbraba el hecho de que al ocurrir una vacante o la creación de un nuevo puesto, el trabajador que laboraba para la empresa y lo hizo satisfactoriamente tenía el derecho de ascenso. Por ésta razón, los sindicatos se preocupaban para que en los contratos colectivos, hubiera una cláusula que regulara éstos derechos,

tomando como base, normalmente, el tiempo de antigüedad de prestación de servicios en la empresa.

De nueva cuenta la Ley de 1931, no contiene disposición a éste respecto, pero en su interpretación al trabajo ferrocarrilero en el artículo 177 señala que “los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo”. De lo anterior podemos ver que se le daba preferencia a la eficiencia y no tanto a la antigüedad, lo que suscitó controversia entre los patrones y los trabajadores, quienes luchaban porque se tomará como preferencia únicamente a la antigüedad, lo que se le denominó escalafón ciego.

De cual era el criterio a aplicar, la Ley optó por un solución mixta, ésto es, que en la preferencia se tomará la antigüedad y en caso de que fuera la misma, se escogiera al más capaz.

Desde luego, el fundamento de que se regulara éste derecho del trabajador es para la mejoría en la empresa, el incremento en

sus ingresos y la mejor aplicación de sus conocimientos y experiencia, lo que va unido a su capacidad.

En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no regula el derecho a la prima de antigüedad, pero de alguna forma, arroja las premisas para la creación posterior de ésta prestación en la Ley de 1970.

#### 2.4.-NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Para una adecuada concepción de la naturaleza jurídica de cualquier figura del derecho, como el caso concreto, la prima de antigüedad, vamos a iniciar con conocer parte por parte de éste concepto, esto quiere decir, de donde surge, donde se origina, donde nace al mundo del derecho la figura a analizar, para así poder definir su naturaleza jurídica.

La esencia y propiedad característica de cada figura jurídica, es su naturaleza, con éste principio debemos considerar que la antigüedad, tiene como esencia de vida, la estabilidad en el empleo, haciendose constatar en el tiempo de prestación de los servicios del trabajador en la empresa, reconocimiento de antigüedad, que se debe a los

trabajadores que pugnaron en las empresas para que les fuera reconocida y así acordarlo con los patrones y se registrara en los contratos colectivos, por lo que debemos considerar que la antigüedad es un hecho jurídico y se da desde el ingreso del trabajador a la empresa y por la sólo prestación del servicio con el transcurso del tiempo.

Dentro de sus características encontraremos que tiene un fundamento distinto al de otras prestaciones de la seguridad social, dado que éstas tienen como fundamento los riesgos naturales a que ésta expuesto el trabajador como son la vejez, invalidez, la muerte y los accidentes propios del trabajo. La antigüedad se deriva por el sólo hecho del trabajo y el transcurso del tiempo, sin tener que considerarla dentro de las de riesgo.

De las características que ha presentado la prima de antigüedad, es que se le ha considerado como una indemnización, ya que implica al momento de su pago resarcir un daño o perjuicio causado y por otra parte como una compensación, al extinguir una obligación del patrón.

Por virtud de sus propias características no podemos considerarla como una indemnización o como una compensación,

en primer término porque no se trata de un daño o perjuicio, sino de un derecho generado, como ya dijimos, por el hecho de la prestación del trabajo y por el transcurso del tiempo y en segundo término tampoco puede ser una compensación, por razón de que el patrón no es un deudor del trabajador o en sentido contrario, el trabajador un deudor del patrón para que se diera ésta figura, sino que se trata, de un derecho subjetivo del trabajador con la potestad de recibir el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados por antigüedad.

Por las consideraciones anteriores, su naturaleza jurídica presentó una fuerte controversia, en virtud de que en la Exposición de Motivos de la Ley, se le emparentó con el Fondo de Ahorro y por el sólo motivo del trabajo, no se le podía reconocer como al salario; el maestro Néstor de Buen, considera que ésta prestación no es una prestación de tipo genérico, sino un beneficio fundamental para los trabajadores con una situación económica difícil, dado que no cuentan con otras compensaciones importantes, y por lo tanto, es una prestación sui generis, legal y condicionada, pero de importe limitado.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>. Cfr.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Quinta Edición, Porrón, México. 1983, págs. 324 y 330

El maestro Roberto Muñoz Ramón, hace su conclusión, al tratar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, señalando que se trata de dos prestaciones a las que indebidamente se le conoce con el mismo nombre, ya que plantea dos supuestos, al indicar que por lo que hace al retiro, al despido y separación voluntaria, se trata de un auténtico premio de antigüedad, por haber mantenido la relación de trabajo por 15 ó más años, en éste caso la conservación del servicio es lo que se premia; y en el otro supuesto de terminación de la relación, distinta a las señaladas anteriormente, no se trata de una prima de antigüedad, sino de una indemnización por la disolución de la relación contractual por una causa que no es imputable al trabajador.<sup>31</sup>

El maestro Francisco Ramírez Fonseca, señala que para poder descifrar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, debemos establecer que se trata de un *Facta Futura*, en el sentido de que es el "fenómeno de realización de un acto o hecho jurídico que nace bajo la potestad de la nueva ley y que surte sus efectos y se consume bajo el imperio de la misma ley."<sup>32</sup>

<sup>31</sup>.-Cfr.-MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrón, México. 1983, págs. 433 y 434

<sup>32</sup>.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Op. Cit. pág. 77

En virtud de ésta particularidad de la prima de antigüedad, ésto es, la de *Facta Futura*, se generó la problemática de la retroactividad de ésta prestación, en el sentido de que algunos pensadores y sobre todo del ala de las empresas, consideró que se tenía que pagar quince años después de que la Ley entrara en vigor, es decir, después del 1º. de mayo de 1970 y sólo se pagaría a los trabajadores que tuvieran quince años de prestación del servicio, lo que significaba, que se pagaría hasta 1985 y a aquellos trabajadores que por alguna causa se disolvió la relación de trabajo que tenían con un patrón antes del primero de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la nueva Ley, no tenían derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, por razón, según ellos, de ser una prestación nueva y cuando una ley crea nuevas figuras, éstas nacen sólo con la ley que las crea y en virtud de que la prima de antigüedad no se encontraba prevista en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no era posible su reclamo.

Con éstos argumentos, efectivamente no debía pagarse ésta prestación, pero el error fué que los pensadores patronales, confundieron el requerimiento de los quince años para el pago de la prima de antigüedad por retiro voluntario, con la fecha a partir de la cual debía pagarse, es decir, el primero de mayo de 1970, fecha en la que nace como prestación. En éste aspecto, la estricta interpretación de la ley, en ningún

sentido aplica la retroactividad en perjuicio de persona alguna, sino sólo se tomó en cuenta, la antigüedad anterior que tenía el trabajador a la fecha en que entra en vigor la citada ley, considerando con éste mismo principio de la irretroactividad, que la antigüedad del trabajador no podía sujetarse a una división o fragmentación, dado que la única condición para el nacimiento del derecho y lo que exige la ley en el artículo 162, para poder reclamarla, es la antigüedad.

## CAPITULO TERCERO

### REGULACION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

#### 3.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como hemos visto, la especial naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, en el sentido de ser creada como una nueva prestación, sin antecedentes en ninguna otra ley, significa que no es obtenida estrictamente por la legislación, sino creada por la lucha obrera en los mencionados contratos colectivos.

A éste respecto el maestro Mario de la Cueva ha señalado que el reconocer la antigüedad como un derecho del trabajador, "fué una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Allí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley".<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup>- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I, Op. Cit. pág. 411

En los años de 1962 y 1968 se realizan una serie de sesiones tendientes a las reformas constitucionales y legales de la Ley de 1931, en éstos estudios se discutieron reformas a diversos aspectos, entre ellos, el reparto de utilidades, el salario, las vacaciones, prima de vacaciones, los salarios mínimos y profesionales, la defensa al salario y un sin número de reformas tocantes a la previsión social, a la vivienda, sobre las obligaciones de los trabajadores y de los patrones en la prestación del trabajo y desde luego sobre los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso.

De los aspectos tratados en las reformas constitucionales y legales de 1962 y 1968, por las Comisiones designadas a iniciativa de los presidentes Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz respectivamente y efectuadas en materia del trabajo, debemos puntualizar que nace el derecho de antigüedad en favor del trabajador, tomando como base para el reconocimiento de éste derecho, el principio de la estabilidad en el empleo, en virtud de que sin éste principio los trabajadores serían despedidos al libre albedrío de los patrones y como consecuencia no podrían generar antigüedad en su favor.

Aunado a lo anterior, debemos considerar que el

reconocimiento del derecho de antigüedad es creado hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, y nace jurídicamente con el artículo 158 de dicha Ley.

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

El artículo 156 se refiere a los derechos de preferencia, pero señala a los trabajadores considerados *temporales, extras, suplentes y transitorios*.

El obtener el reconocimiento legal de la antigüedad, trae aparejado diversos beneficios y derechos en favor de los trabajadores abarcando a otras prestaciones y circunstancias dentro de la propia empresa, ejemplo de ello, como ya señalamos, las vacaciones con un período más largo, también en la preferencia a los ascensos; en los reajustes internos de la empresa; en la creación de nuevos puestos y vacantes, inmunidad después de veinte años por faltas graves y a la prima de antigüedad.

Algunos de éstos aspectos y beneficios, ya los hemos tratado anteriormente, empero, dentro de la Ley de 1970, se prevee en el mencionado numeral 158, no únicamente el derecho de la antigüedad, sino también la obligación patronal a que se determine la antigüedad de los trabajadores, refiriéndose a los considerados de planta y aún a los no considerados, éstos son, los temporales, extras, suplentes y transitorios y a su vez éste precepto regula la forma en que deberá efectuarse el cuadro de antigüedades, ya sea por oficio o profesión y su debida publicación, al igual que en caso de alguna inconformidad por parte del trabajador, la posibilidad de recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El precepto antes indicado, hace manifiesta la importancia que la antigüedad tiene para los trabajadores, ya como un derecho per se y en virtud de las consideraciones que genera en el transcurso de la relación de trabajo, como es el de un trabajador con una antigüedad mayor de veinte años, toda vez de que, si bien, la Ley de 1931, no regula la antigüedad como un derecho del trabajador, también es que, desde ésta ley, se disponía que en los casos del trabajo ferrocarrillero, cuando un trabajador estuviera próximo a cumplir determinado tiempo de servicio para su jubilación, no podía ser separado de su trabajo, sino por causa especialmente grave.

Consideración que quedó vigente en el artículo 161 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, pero aún más, no sólo para el trabajo ferrocarrilero, como en la Ley de 1931, sino para todos los trabajadores, sea cualquiera la rama de la industria o comercio en donde presten sus servicios, ésto quiere decir, a todos los trabajadores en general.

Artículo 161.-"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad."\*

Pero debemos establecer también, a que se refiere la característica de la causa especialmente grave, ya que la Ley no es clara al referirse a ésta causa y para poder interpretarla adecuadamente, se tienen que tomar en consideración varios aspectos, dentro de ellos, la naturaleza de la prestación del servicio, la causal de rescisión en que haya incurrido el tra-

\*El artículo 47 señala las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

-bajador, para poder en su caso, aplicar o no el concepto de, causa especialmente grave.

El maestro Trueba Urbina, considera como causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, "aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón".<sup>4</sup>

Se debe considerar también que la repetición de la causa grave, deja sin efectos la inmunidad del trabajador, ya que así lo señala el párrafo segundo del mencionado artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Aunque debemos reconsiderar ésta aseveración, en virtud de que en dicho precepto de la Ley, no se descifra la manera en que pudiera presentarse dicha causal de rescisión, ni el término en que tenga que darse, para que se tomara como repetición.

---

<sup>4</sup>-Ley Federal del Trabajo comentada por TRUBBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera, Octagésima Edición, Porrúa, México, 1998. pág. 105

En los beneficios y derechos que se derivan del reconocimiento al derecho de antigüedad en la Ley de 1970, se encuentra también la prima de antigüedad, a la que los trabajadores de planta tienen derecho y cuyo monto consiste en recibir el importe de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Con relación a la forma y términos en que tenía que pagarse la prima de antigüedad, esto es, al entrar en vigencia la Ley de 1970, se suscitaron varias interrogantes respecto a los requisitos para el pago de esta prestación, ya que de las normas a seguir para efectuar dicho pago, se derivó la controversia por la interpretación del artículo quinto transitorio, el que, debemos señalar, no era parte de las Iniciativas de la Ley, sino que éste fué agregado a las reformas por la Cámara de Diputados, y como consecuencia, devino la problemática de como aplicar la retroactividad de la prestación, debido a la fecha a partir de la cual tenía que computarse la antigüedad de cada trabajador.

Al respecto, tuvieron que tomarse en cuenta varios criterios, que por analogía, consideraron la tesis de aceptar que la antigüedad de los trabajadores para poder tener derecho al pago de la prima de antigüedad, tenía que computarse a partir de la fecha de ingreso a la

empresa y dado que, los términos a que se refiere dicho artículo transitorio, ya han transcurrido, en la actualidad son irrelevantes. Por lo que las formas y términos del pago de la prima de antigüedad se regulan estrictamente conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Efectivamente, la prima de antigüedad queda plasmada en el artículo 162 de la Ley de 1970, en los términos siguientes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI.-La prima de antigüedad a que se refiere éste artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

Por relación de la fracción II del artículo 162, que hemos transcrito, debemos señalar los lineamientos de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 485.- "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

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

### 3.2.-CONTRATOS COLECTIVOS

En relación a los contratos colectivos, es importante hacer notar que tienen verdadera transcendencia para la creación de los derechos de los trabajadores y en el desarrollo del Derecho del Trabajo, ya que conforme a éstos pactos o acuerdos llevados a cabo entre las empresas y los sindicatos, se han venido creando diversas prestaciones,

como ya hemos citado en el presente estudio, y que en la actualidad son figuras reconocidas jurídicamente, como en particular la de nuestro interés.

A fin de ver, la señalada transcendencia que los contratos colectivos han tenido en el derecho del trabajo, debemos tomar en cuenta, su aparición y sus inicios en el panorama histórico de México, en el Mundo y en el Derecho.

El origen de los pactos o convenios colectivos deviene del siglo XIX, como consecuencia de la lucha entre los trabajadores y los patrones y se refleja en el campo jurídico-laboral. Sin embargo, se menciona que existen antecedentes en ciertos pactos llevados a cabo en los talleres del tejido de Estrasburgo en los años 1351, 1362 y 1363, así como de los herreros en Thor, donde ya se trataba de fijar determinadas condiciones de trabajo, incluso en el año 1460 se encuentra otro pacto, en la rama de los zapateros de Emerich.

El maestro Mario de la Cueva, define a las Convenciones Colectivas en forma genérica, como "los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios,

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio".<sup>35</sup>

Sin embargo, este autor opina que el contrato colectivo, nace en el derecho privado. Concretamente en el Código Civil Holandés de primero de febrero de 1909. Como otros de los antecedentes en éste siglo, se encuentran la Ordenanza de 23 de Diciembre de 1918 y la Ley de 1923 en Alemania; Austria con la Ley de 18 de Diciembre de 1919; Grecia con la Ley 2053 del 14 de abril de 1952 y uno de los antecedentes más notorio es el Estatuto de Trabajo Nacional formulado en Portugal y que define la función de los contratos colectivos.

En países como Francia, España, Italia y como en el caso de México, se reconoce a los contratos colectivos previamente al reconocimiento por la Ley. En éste sentido el término contrato colectivo, no es, por así decirlo, definido en todos éstos países por igual, sino que en cada uno de ellos, se le ha denominado de diversas maneras, por ejemplo, como contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, pacto

---

<sup>35</sup>.-DE LA CUBVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Op. Cit. pág. 377

normativo, contrato sindical, pacto de trabajo, convenio colectivo de trabajo, etc.

Los autores mexicanos, algunos como Mario de la Cueva, Euquerio Gerrero y Trueba Urbina, aceptan la definición que la ley da, como contrato colectivo de trabajo; Otros señalan que ni es un contrato ni colectivo, entre ellos, Néstor de Buen y Baltazar Cavazos, definiéndolo el primero de ellos como pacto normativo de condiciones de trabajo.

Los antecedentes más importantes del contrato colectivo en México, se encuentran en base, a que la coalición y la asociación profesional, no estaban prohibidos, por lo que la celebración con las empresas de éstos contratos, era lícito, teniendo importancia mencionarse al Reglamento de Trabajo para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906, como el más notorio y de mucha transcendencia para los contratos colectivos, en virtud de que con la resolución presidencial que se emitió en contra de los intereses de los trabajadores, origina el movimiento de Rio Blanco, transcendente también en la historia política y social de nuestro país.

En el proceso de evolución de los contratos colectivos, que va ligado a la lucha de los trabajadores por obtener mejores condiciones de trabajo, debemos hacer mención que, en la época de la Revolución, Rafael Zubarán presenta al General Venustiano Carranza en 1915, un proyecto que contiene un capítulo completo, dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo; En el Estado de Veracruz y en ese mismo año, 1915, se regula, por medio de los sindicatos, la celebración de convenios destinados a normar sobre los salarios, horario de labores y las condiciones de trabajo; Igualmente en el Estado de Yucatán, se regula la celebración de los convenios industriales que, son los que ligan a una Unión o Federación de trabajadores con sus patronos y que sólo podrán celebrarse por un tiempo fijo y obra determinada. Debemos anotar que, en la creación del artículo 123 constitucional, no se hace mención de los contratos colectivos, pero con posterioridad, se les da un trato constante en la Ley del Distrito Federal de 1919 y 1925 y en el Proyecto de la Secretaría de Industria, base importante de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con ésos antecedentes, la Ley de 1931, en su artículo 42 da, la primera definición y disposición, de lo que hasta el día de hoy se define como contrato colectivo en la Ley de 1970, con la sólo adición del término establecimientos, en su artículo 386, que "Contrato Colectivo de

Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El contrato colectivo se integra con dos elementos, el primero de ellos es, el elemento normativo, en el cual se deberá cumplir con los requisitos legales, como son, los nombres y domicilios de los contratantes; empresas o establecimientos que abarca; su duración; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; cláusulas de capacitación y adiestramiento; bases de la integración y funcionamiento de las comisiones y las estipulaciones que convengan entre las partes.

El otro elemento es el obligacional, que consiste en la suma de las obligaciones que contraen entre los contratantes, éste es, de la empresa hacia el sindicato y de éste hacia la empresa, las que se denominan como obligaciones laborales y que, tienen como fin, el mantener la paz social dentro de la empresa, industria o establecimiento que abarque la convención colectiva, pues sino se cumple con éstas obligaciones previstas en el elemento normativo del derecho del trabajo, se rompería el orden

jurídico y como respuesta de éste rompimiento, se tendría que hacer uso por parte de los trabajadores, del procedimiento legal a su alcance, que en éstos casos, es la huelga. Las cláusulas de exclusión y revisión de los contratos colectivos son parte integrante del elemento obligacional, toda vez de que, éstas acciones no pueden llevarse a cabo por un sólo trabajador, dado que son acciones colectivas.

Por otra parte, debemos considerar también que, desde la Ley de 1931 se previó que en cada empresa, deba existir un sólo contrato colectivo, y que el sindicato que tenga la mayoría de la voluntad de los trabajadores, sea el único que ostente la representación de sus intereses, para así poder vigilar la aplicación de las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

En relación a ésta figura jurídica, tenemos que apuntar la importancia que tienen sus características en la vida del país, ya que una de ellas es, la de mantener el equilibrio y la paz social, en virtud que en el incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, opera la huelga, la que por su naturaleza intenta hacer efectiva la pretensión legal de la armonía social y conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre el trabajo y el capital.

Por ésta razón, la envoltura protectora de los contratos colectivos se ha tenido que definir como "el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes."<sup>36</sup>

Como se desprende del origen y evolución de los contratos colectivos, los mismos tienen verdadera transcendencia en los derechos de los trabajadores, en virtud de que se iniciaron con los pactos obrero-patronales, para que posteriormente se encuentren regulados dentro de la propia ley, e incluso, ser también fuente para la creación de muchas de las actuales prestaciones que benefician a los trabajadores por estar previstas legalmente.

Estos derechos, como la prima de antigüedad para su creación y vigencia, siguerón con la misma trayectoria que muchas otras de las prestaciones que actualmente se encuentran reguladas en la Ley.

---

<sup>36</sup>-DE LA CUBVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Op. Cit. pág. 464

Pero aún más, en ésta citada evolución de los contratos colectivos, como hemos señalado en un principio, en los pactos o convenios celebrados con los patrones, a la antigüedad se le dió la importancia como tal, antigüedad por el tiempo de prestación de servicios, y por lo tanto, se le dieron ciertas preferencias y beneficios al trabajador con más tiempo de servicios que a los de menor tiempo, hasta que en la Ley de 1970, se le reconoce como un derecho del trabajador, incluyéndole a éste derecho una prima adicional y convirtiéndola en la figura jurídica que estamos analizando.

En virtud de la regulación de la prima de antigüedad en la ley de la materia, con los requisitos y formas que señala el artículo 162 para efectuar su pago, algunos contratos colectivos, han superado a la misma Ley, como un ejemplo de ellos, hemos elegido para la ilustración de ésta idea, la regulación de la antigüedad en los contratos colectivos de trabajo del Nacional Monte de Piedad, I.A.P. y del I.M.S.S..

En el contrato colectivo que rige las relaciones dentro del Nacional Monte de Piedad, en la cláusula 38ª, que corresponde al capítulo VI, de DERECHOS, se señala :

“La antigüedad de los empleados se adquiere desde su ingreso al servicio de la Institución, bien sea de base o eventuales, computándose a los primeros en forma continua y a los segundos solamente los días efectivos de trabajo, con inclusión de los de descanso obligatorio y de descanso semanal que resultan con motivo de ese cómputo, siempre que no se pierda o se suspenda la antigüedad en los términos de éste capítulo”.

En la cláusula siguiente se ordena, Cláusula 39ª.

“La administración otorgará a los empleados por conducto del Sindicato un incentivo económico por antigüedad en la siguiente forma:

I.- Al cumplir 15 años de servicios, una cantidad no menor de 25 días de salario tabular;

II.- Al cumplir 20 años de servicios, una cantidad no menor de 30 de salario tabular;

III.- Al cumplir 25 años de servicios, una cantidad no menor a 40 días de salario tabular;

IV.- Al cumplir 30 años de servicios, una cantidad no menor de 45 días de salario tabular;

V.- Al cumplir 35 años de servicios, una cantidad no menor de 55 días de salario tabular; y

VI.-Además, la Institución cubrirá el importe del Impuesto Sobre Productos del Trabajo correspondiente a los empleados activos que hayan cumplido 32 años de servicios en términos de éste Contrato”.

En el capítulo XIX de éste contrato, la prima de antigüedad se regula en la Cláusula 134ª.-“Los empleados que renuncien y a los destituidos injustificadamente que tengan los años en los términos de la Cláusula 108ª. tendrán derecho a recibir una cantidad equivalente a 20 días de salario por cada año de servicios.”

La cláusula 108ª señala el computo de años de servicios para la jubilación, computando 6 meses o más, como un año, sin considerar a los permisos, enfermedades, vacaciones, suspensiones, separaciones injustificadas con o sin goce de sueldo, como interrupciones.

En el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social que, al igual que los primeros contratos colectivos a que hemos hecho mención en los capítulos anteriores, se regulan varias cláusulas, teniendo como base a la antigüedad para que el

trabajador tenga determinados beneficios por el tiempo de prestación de sus servicios, como es el caso de un lapso mayor en el periodo de vacaciones, de acuerdo a su antigüedad efectiva; Ayuda para actividades culturales y recreativas, también de acuerdo a su antigüedad, siendo optativa ésta ayuda, con disfrutar de un segundo periodo vacacional de hasta 15 días hábiles; A los trabajadores de 20 años o más de antigüedad, tendrán una cuarta opción consistente en disfrutar de un tercer período extraordinario de vacaciones de 15 días hábiles, en éstos casos, sin recibir la Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas.

En los casos de separación injustificada, se regula en la cláusula 56, que si el trabajador opta por la indemnización y no por la reinstalación, se le cubrirá cierta cantidad por indemnización y "cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año, como liquidación de antigüedad....".

En las cláusulas 57 y 58, los casos de Invalidez y Despedido Justificado, se le pagará al trabajador, la prima de antigüedad que se señala en la Ley Federal del Trabajo.

Los casos de Renuncia y Separación por Jubilación por Años de Servicios, se encuentran previstos en las cláusulas 59 y 59bis de dicho contrato, y al trabajador con una antigüedad mayor a quince años, se le pagarán doce días de salario por cada año de servicios prestados; A los que tengan menos de quince años de antigüedad de servicios prestados, doce días de salario por cada uno de los años de servicio, sin que el pago exceda del importe de tres meses de salario. Al de jubilación por años de servicios, se le pagarán doce días de salario por cada año de antigüedad y la parte proporcional correspondiente a la fracción del año.

En otro de los capítulos del contrato colectivo en mención, se regula también, en la cláusula 63bis, que por Ayuda para Pago de Renta de Casa Habitación, el Instituto otorga anualmente a los trabajadores una cantidad equivalente al número de días de sueldo, conforme a determinada tabla, que en dicha cláusula se describe, y que será de acuerdo a la antigüedad del trabajador. La cláusula 81 del referido contrato colectivo, regula también que a los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, se le darán créditos o préstamos para el Fomento a la Habitación; la cláusula 81bis, la Ayuda para Gastos de Escrituración y 146

para la Adquisición de Automoviles, todos éstas cláusulas que señalamos, toman como base igualmente a la antigüedad que tenga el trabajador.

En los casos de Muerte, se darán a los beneficiarios, cincuenta días por cada año de servicios, además de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo de Riesgos de Trabajo, según la cláusula 89 fracciones I,II,III y IV, correspondientes a los casos de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad parcial y permanente y la obligación de readmitir o reubicar al trabajador según su incapacidad adecuada a su nueva condición física; Se pagará respectivamente, cincuenta días de salario por cada año de servicios prestados, además de la prima de antigüedad que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con la observación que en el primer caso, desde luego será a los beneficiarios del trabajador.

De ésta forma, se puede ver la trascendencia que los contratos colectivos tienen en el Derecho Mexicano del Trabajo y en relación con la prima antigüedad.

### 3.3.-CONTRATOS LEY

El contrato-ley se presenta como la segunda especie de convenciones colectivas, ya que la primera es el contrato colectivo ordinario. Al contrato-ley, también se le denomina Contrato Colectivo Obligatorio, por virtud de ser una declaración de obligatoriedad dictada por el Ejecutivo.

El registro de dicho contrato obligatorio, aparece en el artículo 57 del proyecto de 1928, en el 87 del proyecto Portes Gil y en el artículo 57 del de la Secretaría de Industria, se hace mención de éstos artículos de los proyectos presentados, por virtud de que son la base para la definición que hasta la Ley de 1970 se conserva del contrato colectivo, con algunas pequeñas modificaciones.

De sus antecedentes, se debe hacer notar la convención obrero-patronal de la industria textil, celebrada el 18 de diciembre de 1918, que aprueba la tarifa mínima uniforme, aplicable para ésta rama de la industria, convención a la que se puede considerar como el primer contrato-ley de la historia, ya que en Alemania se le conoce previamente a la expedición de la Constitución de Weimar, en 1919, en

donde se faculta al Ministro del Trabajo para que considerará obligatorios a los contratos colectivos de cierta relevancia.

En la Ley de 1931, no se define ni se precisa el concepto del Contrato Ley, ya que en esa época, no era más que un contrato colectivo que estuviera celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama de la industria y que abarcaba determinada zona, y al que sólo se le podía declarar obligatorio mediante un tramite administrativo.

En la Ley de 1970, ya se le define en el Artículo 404.- Contrato-ley "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

La celebración de un contrato-ley, no puede hacerlo un sólo empresa, en cambio en el caso de los trabajadores, un sólo sindicato o un sindicato de industria nacional, sí puede celebrarlo. Dentro de

los requisitos para la creación de un contrato-ley, se requiere que exista previamente un contrato colectivo, lo que, no significa que el contrato-ley no pueda ser autónomo y no se pueda celebrar sin la existencia de un contrato colectivo, dado que únicamente se requiere que, se cuente con las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de las empresas de determinada rama de la industria, teniendo como finalidad, la igualdad en las condiciones de trabajo en dicha rama de la industria y evitar con ello que la parte patronal aproveche la mano de obra barata, por lo que es importante la convocatoria a todos los sindicatos de la rama y así poder llegar a un convenio y formulará el contrato-ley ya aprobado por las partes, para su publicación y declaración de obligatoriedad por conducto del Presidente de la República, el gobernador del Estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal, en el Diario Oficial de la Federación o el periódico oficial del Estado con la declaración de ser un Contrato Ley.

Una vez señalado lo anterior, debemos señalar los aspectos que se regulan en los contratos-ley, siendo éstos, las condiciones de trabajo y la base de éstas convenciones colectivas, a que condiciones hacemos referencia, a las mismas que se regulan en los contratos colectivos de trabajo, las jornadas de trabajo, días de desanso obligatorio, vacaciones y

prima correspondiente y al monto de los salarios, siendo ésta última la esencia del contrato colectivo como del contrato-ley.

El contrato-ley presenta las mismas características que el contrato colectivo en cuanto a su elemento obligacional, elemento ocasional y por lo que hace a la envoltura protectora, su diferencia es el termino de su duración, que en el contrato-ley corresponderá sólo a dos años.

En los contratos-ley, dentro de su contenido también se puede tratar los aspectos relativos a la antigüedad y prima de antigüedad, y como se ha hecho ver, al igual que en la propia Ley Federal del Trabajo, se puede tomar como base, al contrato colectivo de trabajo, que rija en determinada empresa o rama de la industria, en el sentido de que por dichos conceptos, se den a los trabajadores preferencias y mejores beneficios, ya que en sentido contrario, no podrán darse en el contrato-ley éstas circunstancias en términos menores a las condiciones que se regulan en la Ley y en el contrato colectivo, por lo que en éste supuesto, deberá estarse a las mejores condiciones e interpretaciones que beneficien a los trabajadores.

En ése sentido, tenemos como ejemplo el contrato-ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, que en el artículo 126 señala que, se suprime el tope del doble del salario mínimo, debiéndose pagar la prima de antigüedad con base en el salario tabulado de la plaza en el que se desempeña el trabajador.

En el artículo 120 de dicho contrato-ley se estipula la forma para computarse la prima de antigüedad, haciéndose consistir en los mismos doce días de salario que prevé el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, pero, también señala, seis días más por cada ciclo de zafra trabajado, o en reparación íntegramente trabajado, con cualquier duración o número de días o años, debiendo pagarse proporcionalmente al tiempo trabajado en cada ciclo o reparación, por lo que, si el trabajador se desempeña tanto en un ciclo de zafra y en reparación, deberá hacerse el pago a razón de los citados seis días y los doce días por cada año trabajado.

### 3.4.-JURISPRUDENCIA

La Jurisprudencia es fuente importante del derecho, ya que de la debida interpretación de la Ley, se desentraña su verdadero sentido, además de tener, un carácter de obligatoriedad, ya sea

está, la emitida por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de las Nación o de sus Salas, para que los diversos tribunales se apeguen a sus criterios, sin que implique la derogación ni equiparamiento a la ley.

Realizadas las anotaciones que anteceden, ahora veremos, las interpretaciones que los más altos tribunales de la materia, han tenido que dar a la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y para su debida aplicación en los juicios laborales.

Consideramos de suma trascendencia la debida interpretación de la ley o del artículo en mención, en virtud de que en ocasiones, no es suficiente la regulación que se hace en la ley para su correcta aplicación, sino que es necesario, un criterio de interpretación a seguir, lo que debe significar, que los tribunales dictan sus resoluciones considerando que éstas están debidamente fundadas y motivadas en base a dicho precepto de la ley, pero, en otras ocasiones desgraciadamente, la interpretación y aplicación no corresponden al caso concreto, y en consecuencia, dicha resolución causa perjuicio a alguna de las partes del juicio, que en la practica laboral, particularmente es el trabajador, por lo que es necesaria la correcta interpretación de la ley, para su debida aplicación en beneficio de los

derechos del trabajador y es en éstos casos cuando debemos hacer uso de la jurisprudencia o criterios que sostienen los tribunales de la materia.

Desde luego, tenemos que transcribir algunas de las jurisprudencias y criterios que consideramos los más importantes para la correcta y debida interpretación y aplicación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

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

A.D. 4294/79.-Luis Felipe Alvarez Baños.-31 de octubre de 1979.-Unanimidad de 4 Votos.-Ponente Julio Sánchez Vargas.-  
Secretario: JOAQUIN Dzib Nuñez.

Precedente. A.D.4924/77.-Elías Valencia Palacios.-6 de febrero de 1978.-5 votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Vease: A.D. 6528/77.- Juana Angeles Vargas.-29 de noviembre de 1978.-5 votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas.-Secretario Jorge Landa. Informa 1979. Cuarta Sala, Núm. 42, pág. 38.

De éste criterio asentado por la Cuarta Sala, se puede ver parte de la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, ya que en ésos primeros años, del nacimiento de la prestación, no se entendía debidamente para su aplicación la mencionada naturaleza de la misma.

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

A.D. 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México.-21 de junio de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Secretario Miguel Bonilla Solís.

## Precedentes:

A.D.2068/76.-Ferrocarriles Nacionales de México.- 18 de abril de 1977.- Unanimidad de votos.-Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Miguel Bonilla Solís.

A.D. 384/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de mayo de 1977. Unanimidad de votos.- Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Miguel Bonilla Solís.

Ejecutoria importante, en virtud de los comentarios ya señalados en el capítulo I Conceptos, PRIMA DE ANTIGÜEDAD del presente trabajo, toda vez de que la Ley de 1970 no hace una clara definición de lo que considera como trabajador de planta.

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

Jurisprudencia. Pág. 6, segunda Parte del Informe de la Cuarta Sala para el año de 1976.<sup>37</sup>

Apuntamos este criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que el texto que señala la Ley, para el pago de la prima de antigüedad en la fracción III del artículo 162, no es del todo claro y deja resquicio para la interpretación.

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

Septima Epoca:

A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo

<sup>37</sup>.-RAMIREZ, PONSECA, Francisco. *La Prima de Antigüedad*. Op. Cit. pág. 61

de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

A.D. 7586/80. Gustavo Castro Alvarez. 17 de junio de 1981. Unanimidad de votos.

Es conveniente anotar la jurisprudencia que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido para lo consiguiente a los pagos en la parte proporcional de la prestación en análisis.

#### SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO

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

consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

A.D. 4708/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 19 de enero de 1978. Unanimidad de votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario. Adolfo O. Aragón Méndez.

A.D. 4963/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 23 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario. Miguel Bonilla Solís.

A.D. 882/78.- 12 de julio de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas. Secretario José de Jesús Rodríguez Martínez.

A.D. 6423/78.- 16 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Miguel Bonilla Solís.

A.D. 6648/77.- María del Carmen Banderas Ulibarri. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente Moisés Calleja García. Secretario Silvia Pichardo de Quintana.

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, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y es así, por que los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

A.D. 831/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 7 de agosto de 1978.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Vease: Séptima Epoca, Vols. 103-108, Quinta Parte, pág. 36. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 115-120. Quinta Parte. Julio-Diciembre de 1978. Cuarta Sala, pág. 88.

De estos dos criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos ver las diversas interpretaciones que

**se le ha dado a la fracción II del artículo 162 con relación a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.**

## CAPITULO CUARTO

### ANALISIS DE LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente capítulo, realizaremos un análisis final de la prima de antigüedad, en donde veremos, la forma y requisitos de pago, como a la fecha se encuentran previstas en las fracciones II y III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a su vez, las consideraciones hechas en el planteamiento formulado por nuestra parte, para que estas fracciones sean modificadas en su forma y requisito para su pago en beneficio de los trabajadores.

#### 4.1.-FRACCION II DEL ARTÍCULO 162 CON RELACION A LOS ARTÍCULOS 485 Y 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señala que, para determinar el monto del salario de pago para la prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la misma Ley.

Como se ha podido ver, ésta disposición, nos remite al título noveno de la misma Ley, que corresponde a RIESGOS DE TRABAJO, en el que se encuentran los artículos 485 y 486, señalando el primero, "La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

Así mismo, debemos transcribir el señalamiento que se hace en el segundo artículo mencionado, en virtud, de la disposición realizada por la fracción II del artículo 162.

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

Este precepto que se relaciona con el artículo 486 de la Ley, nos indica el monto por el cual deberá pagarse la prima de antigüedad en cualquiera de los presupuestos que se mencionan en la

distinta fracción III del citado artículo 162 y en virtud de ello, nuestro cuestionamiento es, del por que deba tomarse como base para el pago de la prestación, un tope salarial y que sea el doble del salario mínimo.

El artículo 486 en cuestión, no especifica a que salario mínimo se refiere, ya que indica únicamente, al salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio, sin precisar, si se refiere al mínimo general o al mínimo profesional, lo que desde luego resulta confuso, teniendo que ser dicho artículo interpretado para su aplicación, por los tribunales de la materia, de donde se puede ver, que la jurisprudencia interpretada y aplicada a éstos casos, desde el nacimiento de ésta figura, ha sido muy variada y diversa y no en pocas ocasiones contraria a los intereses del trabajador.

Aún más, en éste sentido, queremos resaltar que, no todos los trabajadores están sujetos a un salario mínimo general o un mínimo profesional, sino que pueden estar sujetos a otros salarios, que son los denominados salarios contractuales, siendo aquellos en que las partes de común acuerdo, fijan el monto del salario que se debe pagar por la prestación del servicio, siempre y cuando dichos salarios, al momento de ser convenidos, no sean menores a los mencionados salarios mínimos, por que

así lo prohíbe la ley de la materia, pero, es posible que el salario que entre las partes fijen de común acuerdo, pueda ser mayor al doble del salario mínimo a que nos referimos.

#### 4.2.-FRACCION III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Debemos analizar que el artículo 162, señala que, sólo los trabajadores de planta tendrán derecho a la prima de antigüedad.

En el primer capítulo del presente estudio, al formular las definiciones y conceptos, específicamente, de la prima de antigüedad, señalamos nuestro criterio al respecto, en el sentido de que como quedó asentado, la ley de la materia, no tiene una definición clara y precisa, de quienes son trabajadores de planta.

En relación a éste aspecto, algunos de los autores de derecho del trabajo, de la misma forma que nosotros, no están de acuerdo con ese requisito, en virtud de que, como se señala en la ley, por exclusión, el trabajador de confianza no tendría derecho a la prima de antigüedad, al

igual que los trabajadores temporales, extras, eventuales o transitorios, mencionandose como excepción, a aquellos trabajadores que se separan voluntariamente, por que en ellos se exige una relación laboral prolongada, en tal virtud, el término de, trabajador de planta, ha sido considerado por éstos autores, como un error del legislador.<sup>38</sup>

Dentro de estos autores a que nos referimos, encontramos al maestro José Dávalos, al opinar que, "Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluiría que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio".<sup>39</sup>

En opinión del maestro Mario de la Cueva, los trabajadores de planta, son "todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la

---

<sup>38</sup> .-Cfr.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Op. Cit. pág. 321

<sup>39</sup> .-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1985. pág. 242

obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación".<sup>40</sup>

A ésta cuestión, la nueva Ley, sin distinguir o hacer preferencia alguna, señala que, los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales, dividiendo a su vez a los primeros en trabajos de planta continuos o permanentes y trabajos de planta de temporada. Al respecto, así bien en el artículo 158, señalado en el capítulo que antecede, habla de los trabajadores de planta, con relación a los demás, sólo lo hace, por el hecho de que cada trabajador tiene derecho a que se le determine su antigüedad y como una obligación para el patrón, pero sin que haga distinción alguna con los demás trabajadores o trabajos, esto es, los considerados temporales, transitorios, eventuales, extras, etc. y con el fin de respetar el principio de igualdad para todos los trabajadores en las empresas.

En el caso de los eventuales, tenemos que considerar, que sólo cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo, tendiéndose que hacer constar por escrito la condición de la eventualidad del trabajo, en virtud de que a falta de ello, se le debe considerar como si fuera

---

<sup>40</sup>.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, Op. Cit. pág. 226

por tiempo indeterminado, por lo que estos trabajadores también están sujetos del derecho de pago de la prima de antigüedad.

En consecuencia, tenemos que señalar que el artículo 162 de la Ley de la Materia, es aplicado en forma arbitraria al resto de los trabajadores, toda vez que señala como únicos sujetos con derecho a la prima antigüedad, a los trabajadores de planta y no así al resto de los trabajadores, pero como se puede ver, de los criterios de los tratadistas de la materia, que en todos éstos casos analizados se les tiene que considerar también como sujetos al pago de la prima de antigüedad, por ser en general, el trabajador, el que tiene el derecho a ésta prestación sin hacer distinción alguna, en virtud de que dicho precepto no tiene bases para hacer esa distinción en perjuicio de los propios trabajadores.

Respecto de la fracción III del artículo 162, se estipulan algunos de los supuestos para el pago de la prima de antigüedad y como podemos ver, de los requisitos previstos en dicha fracción, el primero de ellos, corresponde a la separación voluntaria, en la que para poder tener el derecho al pago de la prestación, se obliga al trabajador a cumplir, cuando menos, quince años efectivos de servicios, y recibir los doce días por cada uno de los años de servicios por concepto de prima de antigüedad, toda vez

de que si no reúne el requisito de los quince años de servicios, no se puede encuadrar a dicho precepto.

Los siguientes supuestos que se plantean en la fracción III del citado numeral, indican también que, se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada, o sea, a aquellos que rescinden la relación o contrato de trabajo, por alguna de las causas previstas en el artículo 51 de la ley de la materia e imputables al patrón y sin incurrir el trabajador en responsabilidad, en éste supuesto, el trabajador no requiere de los quince años de servicios para tener derecho al pago de la prima de antigüedad.

Otro de éstos supuestos, en el que se deberá de pagar la prima de antigüedad es, a los trabajadores que sean separados de su trabajo, independientemente de la causa de justificación o injustificación del despido, y que son aquellos trabajadores que por virtud de la voluntad del patrón, se dá por terminada la relación o contrato de trabajo; El primer caso, es relativo, a que por alguna causa prevista en el artículo 47 de la ley laboral y por así considerarlo el patrón imputable al trabajador, pueda ser separado del empleo, lo que se traduce a un despido justificado o rescisión del contrato por parte del patrón, sin incurrir éste en responsabilidad; Y el

segundo caso, es en el que por voluntad propia del patrón, sin que exista causa justificada prevista por la ley, dé por terminada la relación o contrato de trabajo, supuesto en el que deberá de pagar al trabajador la prima de antigüedad, y en ambos casos, sin importar el tiempo de prestación de los servicios.

En consecuencia, tenemos que, de las tres formas de disolución de la relación de trabajo, procede el pago de la prima de antigüedad, esto es, por terminación, que es por alguna causa distinta al despido o rescisión, considerando la fracción III en ésta causa, únicamente a la separación voluntaria; Por rescisión del contrato por parte del trabajador por causas imputables al patrón, lo que algunos autores llaman retiro justificado, y por rescisión del contrato por parte del patrón, denominado, despido justificado o injustificado.

En todos éstos supuestos que hemos señalado, la antigüedad se computa desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa.

Con relación al tiempo de prestación del servicio,

salvo el señalamiento de la separación voluntaria, en los demás casos, no es exigible que el trabajador tenga cuando menos, quince años de prestación del servicio, para poder tener acceso al pago de la prima de antigüedad.

#### 4.3.-SALARIO QUE DEBERA TOMARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Como se puede ver, la fracción II del artículo 162 relacionada con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, indican que para determinar el monto del salario para el pago de la prima de antigüedad, se deberá tomar como máximo, el doble del salario mínimo del trabajador, o sea, el referido tope salarial, como ya antes lo analizamos.

Tenemos que hacer notar, que se supone que éste tope salarial, deviene de que la Ley de 1931 en los casos de RIESGOS DE TRABAJO, (ya que así lo estipuló, al fijar un tope el cual era invariable), y en la Ley de 1970 como diferencia de la anterior, en éstos casos, y en el caso de la prima de antigüedad, ese tope salarial lo establece variable, haciendolo consistir en el mencionado doble del salario mínimo, pero, suponiendo que el trabajador tenga como salario una cantidad superior al mínimo pero menor a ese doble del salario mínimo, la prima se le cubre con esa cantidad.

En razón de lo anterior, nuestro cuestionamiento persiste, en el sentido de que, cuando analizamos la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, pudimos ver, que ésta, tiene una naturaleza distinta a las de la seguridad social, por ser una prestación que se otorga por el hecho del trabajo y por el sólo transcurso del tiempo, lo que quiere decir, que por su propia naturaleza y aplicación, no se trata de una indemnización, como se señala en el artículo 486, por lo tanto, no es igual a los riesgos de trabajo, vejez, invalidez, etc..

En virtud de ello, no estamos de acuerdo, del por que la fracción II del artículo 162, nos tenga que remitir a los artículos ya señalados, que observan aspectos diversos de los que corresponden a la prestación que analizamos, aunado al hecho, de tener que sujetarse a esos lineamientos, porque como ya dijimos y se puede ver, el artículo 485, se refiere al pago de indemnizaciones, cuando de nueva cuenta, tenemos que recordar que la prima de antigüedad, no tiene la característica de ser una indemnización, por tal razón, no son los lineamientos que se regulan en los artículos 485 y 486, los que deben aplicarse a la prima de antigüedad, concretamente, al monto del salario para su pago, debiendo derogarse la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la prima de antigüedad, ha sido considerada tanto en la ley, como en la jurisprudencia asentada por los más altos tribunales de la materia, como una prestación autónoma de cualquier otra, lo que significa que su regulación y pago son independientes, razón además, por la que no estamos de acuerdo, en que por virtud de lo dispuesto en el artículo 486, ya descrito, se tenga que fijar para su pago el tope salarial del doble del salario mínimo, y por virtud de que ninguna otra prestación, ésta sujeta para su pago, a un tope salarial.

Además de que, debemos apuntar también, que existe un sin fin de acuerdos entre patrones y trabajadores con relación a la fijación del monto del salario, por lo que se deben respetar esos acuerdos y tomar en cuenta a los salarios contractuales, mismos que el artículo 486, no hace consideración alguna al respecto.

Por nuestra parte, las consideraciones que hemos señalado, tienen como base, la propia naturaleza de la prestación, esto es, los contratos colectivos de trabajo, la propia Ley Federal del Trabajo y la citada jurisprudencia, en virtud de que, por lo que respecta a los contratos colectivos, hemos visto que, sí dichos contratos señalan una cantidad mayor de días a pagar a los previstos en la ley, se estará a lo pactado en los mismos,

debiendo cubrirse la prestación con ése número de días, y en relación al salario se aplica de la misma forma, ya que si el salario ordinario que devenga el trabajador, es mayor al doble del salario mínimo, o sea, al tope salarial que marca la ley, la prima de antigüedad se tendrá que pagar al trabajador, a razón del salario ordinario que percibe, ya que así se regula en el pacto colectivo.

Por lo que respecta a la ley, ésta señala en el artículo 82 los lineamientos para definir el salario de los trabajadores, indicando que, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; a su vez, el artículo 84 del mismo ordenamiento, establece la forma en que se integra el salario del trabajador, incluyendo, la cuota diaria, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, en consecuencia, debemos considerar ésa cantidad como el salario que debe cubrir el patrón al trabajador para el pago de sus prestaciones, incluyendo en ellas desde luego, a la prima de antigüedad.

Por lo que hace a la jurisprudencia, ya hemos señalado en el capítulo que antecede, algunos de los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a las

interpretaciones de los artículos 84, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo para fijar el monto del salario para el pago de la prima de antigüedad.

Por su parte el maestro Roberto Muñoz Ramón, transcribe en su libro Derecho del Trabajo, otros de los criterios que sustentan nuestras consideraciones al respecto, "Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior a ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación, y ésta convención es lícita, pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato." A.D. 615/80, Lorenzo Rosas Hoyos, 11 de junio de 1980. A.D. 5563/79, Emigdio Lozano Falcón, 30 de abril de 1980. A.D. 3766/79, Gilberto Piña Solís, 25 de febrero de 1980."<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup>.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Op. Cit. pág. 432

Así podemos concluir, que el salario ordinario que el trabajador devenga por la prestación de sus servicios, tiene que ser la base para que se cubra el monto del pago de la prima de antigüedad.

#### 4.4.-REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Independientemente de que ya hemos señalado los presupuestos que se plantean en la fracción III del artículo 162, de donde se desprenden los requisitos para considerar a los trabajadores que tienen derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad, debemos analizar particularmente cada uno de ellos.

Por lo que hace al primero, que corresponde a la separación voluntaria, aunque para precisar el término, separación, debemos entender que, no es el mutuo consentimiento de las partes lo que debe dar por terminada la relación de trabajo, lo que realmente se plantea, sino, es el hecho de la manifestación unilateral por parte del trabajador, de dar por terminada la relación de trabajo y hemos visto que en éste supuesto, el requisito es que el trabajador deberá tener cuando menos, quince años de

servicios, para que se genere en su favor el derecho a que se le pague la citada prestación.

En los demás supuestos que prevé la fracción III del artículo 162, no son necesarios los quince años de servicios para tener derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad. Cabe mencionar que esta circunstancia de los quince años fue hecha para que, supuestamente, se evitará la deserción al empleo por parte del trabajador.

Pero, desde nuestro punto de vista, amén de que es relativa la consideración de la supuesta deserción, ése requisito suscitó en la vida laboral, una serie de vicios provocados por ésta delimitante de los quince años de servicios por lo menos, para así poder tener derecho a reclamar el pago de la prestación, en el sentido de que, sino en forma generalizada, en algunas empresas al trabajador que les ha prestado servicios con una antigüedad considerable, ésto es, cercana a los quince años, se ha hecho costumbre de que se le despida sin justificación alguna y en algunas otras, mediante una supuesta causa justificada de despido previamente elaborada por el patrón.

Estos hechos se hacen notar para el efecto de que, si bien el artículo 162, demuestra la sana intención del legislador, de cubrir debidamente la prima de antigüedad al trabajador con quince años de servicios, también es que, no tomó en cuenta las circunstancias que imperarían en la vida laboral, en virtud de que, el trabajador que ha prestado sus servicios durante quince años, ha demostrado ser constante al trabajo y difícilmente deserta del empleo, además de que, en ese momento puede tener ya una avanzada edad y por tal razón, no ser contratado en cualquier otra empresa.

Aunado a éstas consideraciones, también tenemos que analizar, los casos en que el trabajador se separa por causa justificada, esto es, cuando rescinde la relación o contrato de trabajo por causas imputables al patrón, ya que, si tiene quince años de servicios tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, pero, que pasa, en los casos en que los trabajadores no reúnen ese requisito, de los quince años?, nos encontramos con que éstos, tienen que hacer depender su antigüedad, si proceda o no la acción de rescisión hecha valer, y cuando su acción rescisoria no es debidamente acreditada ante la autoridad y como consecuencia resulta improcedente, su antigüedad corre la misma suerte que su acción principal, lo que significa, que tampoco tendrán derecho al pago de la prima

de antigüedad, aún cuando tuvieran catorce años y meses de prestar servicios, dado que es requisito de la ley, tener cuando menos quince años de servicios.

De igual forma, que sucede en el siguiente supuesto planteado en la referida fracción tercera, en los casos de despido justificado? o sea, en rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón al trabajador por alguna de las causas previstas en el mencionado artículo 47 de la ley, nos encontramos con que si el patrón acredita la causal de rescisión que hizo valer, el trabajador no tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad, sea cual sea, el tiempo de prestación de sus servicios y en consecuencia no podrá recibir pago alguno por ése concepto.

Otro de los supuestos que se plantean en la citada fracción, es cuando el trabajador es despedido sin que medie justificación alguna de la conducta del patrón, cuando por voluntad de éste, el trabajador ya no le continúa prestando sus servicios, ésto es, el tan cotidiano despido injustificado. En estos casos, que en gran medida componen la mayoría de los asuntos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el trabajador se ve precisado a reclamar el pago de ésta prestación ante dichas autoridades, y de la misma forma, estamos de nueva cuenta, en el caso de

que el verdadero pago de su prima de antigüedad, depende del resultado de la acción que haya hecho valer, aún cuando tuviera los citados catorce años y meses de antigüedad.

De todo esto, tenemos que considerar que sí bien el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, regula el derecho de los trabajadores a la prima de antigüedad y el señalamiento de los requisitos para su pago, también es que, de esos requisitos, ése derecho de los trabajadores, realmente, lo hacen depender de diversos factores, dentro de los cuales, el primero es, el de tener cuando menos, quince años de servicios prestados, y que la separación del trabajador de la empresa, sea voluntaria, obligando al trabajador a prestar sus servicios a un patrón o empresa, por lo menos, quince años para poder reclamar el pago de su derecho.

Otro de los requisitos señalados por la fracción III del citado precepto, es que el trabajador deberá acreditar mediante un juicio seguido ante la autoridad laboral, la causal de rescisión que haya hecho valer. Así mismo, la prima de antigüedad del trabajador depende, como otro de los requisitos de ésta fracción, que el patrón no acredite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la rescisión que haya ejercido o que el trabajador tenga que acreditar el despido injustificado del cual, dice, fué objeto.

Tenemos que considerar que, la antigüedad y el pago de la misma, son un derecho del trabajador, nacen desde que se inicia la relación de trabajo con un patrón, y dado que ese derecho tiene un carácter acumulativo, no debe estar sujeto a un determinado período de tiempo y que por ésa razón, pueda ser exigible, en cualquier momento en que se disuelva o termine la relación de trabajo, ya sea por voluntad propia del trabajador, al decidir separarse del trabajo o ser separado del mismo, sin importar ni la causa de separación ni el tiempo que haya prestado sus servicios, por lo que el único requisito exigible para tener el derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad, debe ser, el hecho del trabajo y el sólo transcurso del tiempo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La prima de antigüedad, como su naturaleza jurídica lo indica, es una prestación distinta de las consideradas de la Seguridad Social.

**SEGUNDA.-** La prestación en análisis, tiene como fuente generadora, la estabilidad en el empleo y surge al mundo del Derecho del Trabajo en México, por los Contratos Colectivos de Trabajo.

**TERCERA.-** La prima de antigüedad, al tener como fuente generadora la estabilidad en el empleo, tiene vida por el hecho del trabajo y el sólo transcurso del tiempo.

**CUARTA.-** Por ese hecho del trabajo y el sólo transcurso del tiempo, son señalados como un derecho del trabajador que nace en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en el momento mismo en que se inicia la relación de trabajo entre un trabajador y un patrón.

**QUINTA.-** Por ser la prima de antigüedad un derecho del trabajador, se caracteriza por ser una prestación dinámica y en consecuencia

acumulativa, y en virtud de ser una prestación autónoma e independiente, no se le puede considerar como indemnización, premio o compensación.

**SEXTA.-** En virtud de su reconocimiento mediante el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dicha prestación consiste en el derecho del trabajador a recibir el importe del pago de doce días de salario por cada uno de los años de servicios.

**SEPTIMA.-** En virtud de que la Ley Federal del Trabajo, al regular el reconocimiento de la antigüedad del trabajador no hace distinción alguna y por el contrario el artículo 162, en forma errónea e indebida, si la hace con los trabajadores de planta, careciendo de todo fundamento dicha distinción, ya que su aplicación va en contra de los intereses del resto de los trabajadores, señalamos que el citado precepto tiene que modificarse, en el sentido de considerar como sujetos con derecho al pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, sin distinción alguna, esto es, a los trabajadores en general.

**OCTAVA.-** Respecto a la fracción II del artículo 162, con relación a los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al monto del salario de pago de la prima de antigüedad, debe tomarse como

base para dicho pago, el salario ordinario que el trabajador devenga por sus servicios, en base a que, como lo hicimos notar, son las partes sujetas a la relación de trabajo, las que acuerdan el monto del salario, sin que se puedan salir de las disposiciones legales, y consecuentemente, con esa cantidad el patrón tiene que pagar tanto los servicios como las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y en el caso concreto, la prima de antigüedad no puede ni debe estar excluida de ellas y sin tener que estar sujeta, a un tope salarial del doble del salario mínimo, que desde el punto de vista jurídico, no tiene nada que ver con la prestación misma, en el sentido de que, su propia naturaleza jurídica lo impide. En consecuencia la base de nuestro planteamiento es que dicha fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe ser derogada.

NOVENA.- Por lo que hace a la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señalan los requisitos de los trabajadores para poder tener derecho al pago de la prima de antigüedad, hemos analizado y hecho el planteamiento de que dichos requisitos, realmente no existen, porque, en cualquiera de los supuestos que señala dicha fracción, el trabajador tiene que sujetarse a un juicio o procedimiento, en el que dependiendo de la procedencia de la acción principal que haya hecho valer, se condene al patrón al pago de ésta prestación, por lo tanto,

consideramos que, el único requisito para poder tener derecho al pago de la prima de antigüedad debe ser el hecho del trabajo y el sólo transcurso del tiempo. Consecuentemente nuestro planteamiento señala que la prima de antigüedad tiene que pagarse por cualquiera de las causas de separación o terminación de la relación de trabajo e independientemente del tiempo trabajado.

DECIMA.- En los casos de suspensión de la relación de trabajo, el trabajador debe tener derecho al pago de la prima de antigüedad, en su parte proporcional, computandose la antigüedad que haya acumulado, desde la fecha de ingreso a la empresa a la fecha en que por cualquier causa, prevista en la ley, se suspenda la relación de trabajo. Esto debe ser aplicable igualmente en los casos en que por cualquier causa, se dé por terminada la relación de trabajo, aún cuando el trabajador no cumpla el año de servicios, cubriendosele el pago proporcional a los meses que haya laborado.

DECIMA PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es considerado como el derecho tutelar de los derechos de los trabajadores, derechos que deben ser sustentados por la justicia y la equidad, con la finalidad de conseguir el bienestar de la persona que trabaja, a quién debe darse como respuesta, por la entrega de su fuerza de trabajo, la perspectiva de que, al

momento de concluir su vida laboral, pueda contar con una cantidad de dinero, que no es otra cosa que el producto del tiempo trabajado, y se le pueda dar al trabajador, la seguridad de una vida digna para él y su familia.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.-ANAYA SANCHEZ, Federico, Derecho Ocupacional, N.U.E.V.A., México, 1956.
- 2.-BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Limusa, México, 1984.
- 3.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, Porrúa, México, 1984.
- 4.-BIZBERG, Ilán, La Clase Obrera Mexicana, S.E.P., México, 1986.
- 5.-BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, PAC, México, 1989.
- 6.-BRISIÓN RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Arla, México, 1985.
- 7.-CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Derecho Sustantivo, México, 1984.
- 8.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Segunda Edición, Trillas, México, 1983.
- 9.-DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
- 10.-DAVALOS, José, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1985.

- 11.-DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México. 1988.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México. 1979.
- 13.-DELGADO MOYA, Ruben, El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.
- 14.-EUQUERIO GUERRERO, Manuel, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983.
- 15.-MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1976.
- 16.-RAMIREZ FONSECA, Francisco, El Despido, Quinta Edición, PAC, México, 1983.
- 17.-RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prima de Antigüedad, Quinta Edición, México, 1982.
- 18.-RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, PAC, México, 1983.
- 19.-RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, PAC, México, 1983.
- 20.-RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio, Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985.
- 21.-SANCHEZ AZCONA, Jorge, Normatividad Social, U.N.A.M., México, 1981.

22.-TRUEBA-URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.

23.-RAMOS, Eusebio, A.Rosa Tapia, El Derecho Sindical Mexicano, Ecasa, México, 1986.

#### LEGISLACION

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por BORRELL NAVARRO, Miguel,s.e., Sista, México.1998.

2.- Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA-URBINA, Alberto, Jorge Trueba-Barerra, 80ª. Edición, Porrúa,México, 1998.

3.-Ley Federal del trabajo, Comentada por RAMIREZ FONSECA, Francisco, 3ª. Edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México.1993.

4.-Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ius 8. C.D. Rom. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1998. México. 1998.

#### OTRAS FUENTES

1.-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Sexta Edición, U.N.A.M., Porrúa, México. 1993.

2.-Instituto Mexicano del Seguro Social. Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999.

3.-NACIONAL MONTE DE PIEDAD, I.A.P., Contrato Colectivo de Trabajo. 1996-1998.

4.-Espasa-Calpe,S.A.,Diccionario Enciclopedico Espasa, Octava Edición, España, 1979.

5.-Ediciones Larousse, S.A., Pequeño Larousse Ilustrado, España. 1983.

6.-Plaza & Janes, S.A.,Diccionario Enciclopédico Hispano Mexicano, Edición Especial, España, 1980.

7.-PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo , Ediciones, México. 1981.

v.º b  
Miguel