



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO

ESCUELA DE DERECHO

La Prima de Antigüedad y su Reglamentación
en Contratos Colectivos de Trabajo

T E S I S
P R O F E S I O N A L
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
Federico Flores Tavares

Querétaro, Oro.

Diciembre de 1974

No. Acto H63641
No. Título IS
Clas. D34 v.6
F631p

Director de Tesis
Lic. Jorge García Ramírez

LA PRIMA DE ANTIGUEDAD Y SU REGLAMENTACION EN
EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

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

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

CAPITULO II

DERECHO DE ASCENSO.

CAPITULO III

CRITERIO PATRONAL Y EJECUTORIAS DE LA SUPREMA
CORTE.

CAPITULO IV

RETIRO VOLUNTARIO.

CAPITULO V

MUERTE DEL TRABAJADOR.

CAPITULO VI

TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE ...
TRABAJO.

CAPITULO VII
REAJUSTE POR IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA.

CAPITULO VIII
INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

CAPITULO IX
CRITERIOS DE LOS LIDERES SINDICALES.

CAPITULO X
CRITERIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION, Y ARBITRAJE Y DE LA JUNTA FEDERAL.

CAPITULO XI
C O N C L U S I O N E S .

D E D I C A T O R I A S

A mi esposa:

GUADALUPE NIETO DE FLORES.

A mis hijos:

GABRIELA

Y

FEDERICO

A mis compañeros:

RAFAEL CAMACHO GUZMAN

Por haberme mostrado el camino
del sindicalismo limpio y puro
y por los gestos de amistad que
me ha dispensado.

AL LIC. J. GUADALUPE RAMIREZ ALVAREZ:

Con el respeto y cariño que se deben'
al hombre que ha sido siempre un buen
maestro.

A LOS DIRIGENTES DE LA FEDERACION
DE TRABAJADORES DE MEXICO C.T.M.
Por las distinciones de que me ''
han hecho objeto y el apoyo que '
me han prestado.

Con r esp eto para:
ARQ. ANTONIO CALZADA URQUIZA
Miembro honorario de la Gene
ci on "JUAREZ".

AL LIC. FERNANDO ORTIZ ARANA.

AL LIC. JOSE ORTIZ ARANA.

P R O L O G O

La capacidad intelectual con que contamos, no es un bien adquirido por nosotros, sino puesto en nosotros por un ser Supremo; conscientemente, es obligación nuestra, entregar a los demás por conducto de actividades diversas o ideas benéficas todo lo que pueda ser superación al núcleo social en que nos encontramos, y de ninguna manera individualismos ególatras generadores de envidias y luchas desmedidas que nos conducen a la deshumanización total.

Como administradores de nuestra inteligencia, tenemos obligación de explotarla, y mal estaría obrando aquél que teniéndola, no la aproveche o lo haga parcialmente o en beneficio particular, pues debe recordar que al final de cuentas, "ningún trabajo le costó obtenerla". Es por eso, que cuando trabajamos por un bien común, estamos en ese momento; cumpliendo lo que nuestra propia conciencia, nos está reglamentando y de lo cual nos estamos olvidando y al olvidarnos nos estamos convirtiendo en enemigos de nuestros propios semejantes, luchando por beneficios unilaterales sin interesarnos

si al lograr nuestro objetivo, ellos perecen de hambre.

Los aspectos biológico-anatómicos nos marcan de la misma manera, situaciones de las cuales por ningún motivo somos culpables, por ello, cuando en la etapa productiva del hombre, éste ha entregado a los demás por medio de su trabajo físico e intelectual, todo de cuanto ha sido capaz, ha cumplido ejemplarmente y deberá tener un futuro asegurado digno de toda persona humana, y que "de ninguna manera será un obsequio, simplemente, será JUSTICIA."

Si a lo anteriormente dicho, sumamos que la dignidad humana tiene un valor infinito y que aún así puede ser apreciado por nuestros sentimientos, podremos evaluar cuan importante es la naturaleza humana y vemos con tristeza inmensa lo poco que es valorado y hasta rebajada; por ello aseguramos que quien afecte la dignidad de una persona, "no es fiel administrador de la inteligencia que en él se ha depositado".

Teniendo como ideal la dignidad humana, y la justicia al trabajo bien desempeñado he de

cidido elaborar esta pequeña descripción con la intención sana, de colaborar con las observaciones que he advertido en nuestra también sana y bien intencionado legislación laboral, pero que como cualquier trabajo humano tiende a perfeccionarse cada vez más y mejor, acepten pues honorable jurado calificador, lo que hoy hago con entrega y pasión tratando de imitar precisamente lo que en la exposición de sus cátedras y fuera de ella, Ustedes me han enseñado.

La situación actual del trabajador es de lucha constante por encontrar un camino, que lo lleve a realizar el verdadero derecho protector de la persona humana, que sea estable y que se cumpla con la finalidad para lo que fue creado, es decir, que se intensifique la búsqueda de la estabilidad del Obrero en su empleo, por ser un supuesto necesario para la realización plena de la Seguridad Social, porque es indispensable que la estabilidad sea un pilar de la Seguridad Social, porque al faltar ésta, sólo sería una mera ilusión.

Al faltar la estabilidad, se produce la rescisión que el patrón siempre se la imputa al trabajador, ésta se da por cambios de sistemas Técnico-Económico, es decir, la implantación de nuevos sistemas de trabajo, dando como resultados la disolución de las relaciones de trabajo por las nuevas técnicas que para el patrón resultan positivas, ya que éste va a obtener más producción con menos personal.

Una vez que se aplique en forma termi

nante el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dejando a un lado el principio contenido en el Artículo 123 Constitucional según el cual los trabajadores no pueden ser separados de su empleo, sino por causa justa y esta causa es la permanencia de las relaciones de trabajo que tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, sólo que el Código Laboral da libertad a los patrones para otorgar Contratos por tiempo y obra determinada, dejando sin defensa al trabajador y aún al propio Sindicato, quedando a un lado el principio de que la relación de trabajo hacen nacer en favor de los trabajadores un derecho en la Empresa de "antigüedad", por lo que los patrones no quieren verse obligados a otorgar la jubilación, ni mucho menos la Indemnización Constitucional, sólo quieren pagar la Prima de Antigüedad siempre y cuando haya creado derecho en la propia Empresa, sólo que este derecho comenzaría a partir de 1970.

Sin embargo en el Derecho Mexicano del Trabajo, se procuró garantizar la permanen-

cia del trabajador en la Empresa, tomando en cuenta que la relación de trabajo se estipula en los Contratos Individuales o por obra determinada, o bien a tiempo determinado, en estos casos el trabajador es conciente de su permanencia en el trabajo, pero se da el caso de que en pocas ocasiones se celebran estos tipos de Contratos, quedando al antojo del patrón dar por terminada la relación de trabajo, no obstante que en estos casos se establece en la Ley Federal del Trabajo que el patrón tiene la obligación de indemnizar al trabajador, sólo que en la mayoría de los casos los empresarios obligan a los trabajadores a firmar contratos por 3, 4, 6, meses a 1 año, o bien, renovar los Contratos cada año, ésto lo hacen con el propósito de evitar que el trabajador cause "antigüedad" en la Empresa, argumentando que se trata de trabajos accidentales o temporales, es decir, que estos trabajadores son los que sufren las consecuencias de la no estabilidad en el trabajo por causa del patrón al aprovechar las necesidades urgentes del trabajador, haciéndolo así durante el tiempo que el patrón considere que le es efi

ciente utilizando el sistema de interrupción en el trabajo de 5 a 10 días en que queda disuelta la relación de trabajo, para luego volverlo a ocupar, en esta situación el trabajador jamás podrá crear el derecho de antigüedad, sistema que a partir de 1970 en donde su puso en vigencia la Nueva Ley Federal del Trabajo, porque una vez concluido el Contrato desliga al trabajador de la Empresa, dandose estos casos con más frecuencia cuando se trata de Trabajadores Libres.

EL DERECHO DE ASCENSO.

Este Derecho es una de las Instituciones que permiten precisar la naturaleza de la relación de trabajo, es una de las formas más precisas con consecuencias de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ésto es una relación jurídica que se transforma en el tiempo a consecuencia de los cambios que se dan en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Esta solución es la que defienden los Sindicatos por ser una de las conquistas más auténticas porque se pretende defender el dere'

cho de ascenso, tomando como base la antigüedad exclusivamente, sin embargo, el Sector Empresa' rial no lo acepta aduciendo que se mataría la ' iniciativa del trabajador y según ellos degrada' ría a la persona humana, lo que resulta ilógico porque si un trabajador ha servido a la Empresa durante un tiempo considerable es de suponerse' que es eficiente en el desempeño de sus labores, sólo que el problema es más grave aún, ya que ' los empresarios prefieren a nuevos elementos so bre todo jóvenes y dejar a un lado a los que ya crearon derechos por su constancia y estabili'' dad en el trabajo, pero aquí surge el conflicto más grave para el trabajador, ya que al verse ' relegado por el patrón, pierde el interés en '' cuanto a continuar laborando con la misma efi'' ciencia y esmero y con ésto la Empresa aprove'' chando esta falta le rescinde el Contrato al '' trabajador, perdiendo así todos sus derechos, ' aún el de obtener la Prima de Antigüedad porque el patrón alegaría que la rescisión del Contra' to es por causa imputable al trabajador y al '' ser separado dejará un puesto vacante que de '' inmediato será cubierto por otro trabajador de'

nuevo ingreso, quien volverá empezar a conquistar la estabilidad por el transcurso del tiempo y poder llegar a crear derechos para hacerse acreedor a la Prima de Antigüedad, es decir, los doce días por cada año de servicios prestados a la Empresa si es que logra llegar a 15 o 20 años que se requiere para que le otorguen esta prestación, mientras esto se logra acumular; el trabajador ya sufrió desgaste físico y en consecuencia el menoscabo a su salud, dejando la mayor parte de sus energías en la Empresa.

La estabilidad en el trabajo tiene una razón fundamental, es el de crear un derecho como único patrimonio del esfuerzo personal de cada trabajador para asegurar el futuro, porque ya se es conciente de sus obligaciones para que en un momento dado tenga la firme convicción de defender sus derechos y a la vez exigirlos estando en igualdad de circunstancias frente al patrón.

El tema central es el de establecer si la Prima de Antigüedad es o no de beneficio para la clase laborante, existiendo otros dere

chos como el de preferencia y ascenso que uni''
dos éstos nos viene a dar como resultado la es'
tabilidad en el trabajo, ya que por virtud de '
ella los trabajadores adquieren un sinnúmero de '
derechos que vienen a poner una limitación al '
empresario, naciendo un derecho soberano exige'
ble en el momento que se quiera hacer uso de él,
sobre todo en lo que se refiere a la Prima de '
Antigüedad.

La Prima de Antigüedad es una institución
nueva que fue incorporada a la Ley Federal
del Trabajo, que nació para beneficio de la clase
obrera por el sólo hecho del número de años'
de trabajo de cada persona anualmente entregado
a la Empresa, es decir, la energía gastada y enter
rada junto a las máquinas, fuerza que produ'
jo beneficios a los grande s accionista y que '
no compensaron en nada al trabajador.

La Prima de Antigüedad se otorga por'
el sólo transcurso del tiempo, y consiste en ''
dar doce días de salario por cada año de traba'
jo, la que debe pagarse en el momento que el ''
trabajador queda separado del empleo o en que '

fallece, por lo tanto su antigüedad si es de 20 años tendrá derecho a 240 días, los que se pagarán tomando en cuenta el salario que percibía hasta el momento de su separación, sin embargo, la Ley señala que el monto del salario será el doble del salario mínimo, lo que resulta injusto porque de nada sirvió el haber esperado 20 años para tener derecho a dicha prima, ya que resulta una burla al derecho del trabajador, considerando que la propia Ley no distingue de que salario se trata, si del mínimo general o del mínimo profesional, aún en el caso de que fuera el mínimo profesional no compensaría en nada el esfuerzo del trabajador de esperar los 20 años, tomando en consideración que el 80% de los trabajadores son sindicalizados y en consecuencia en los propios Contratos Colectivos se establecen salarios que sobrepasan a los mínimos y no sería justo que para el pago de dicha prima se esté a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo por establecer mínimos en cuanto a prestaciones, considerando que al celebrar Contratos Colectivos siempre se hace superando máximos los que deben ser incrementados en cada

revisión de Contrato Colectivo, quedando por lo tanto superados en un 40% de lo que nos marca la Ley Federal del Trabajo, en estas condiciones no es posible que el legislador al entrar al estudio del pago de la Prima de Antigüedad haya generalizado este problema, puesto que no tomó en cuenta que el mencionado Artículo sólo opera en función a los despidos justificados o injustificados, o bien por separación con causa justificada porque en estos casos el trabajador tendrá que demandar ante las Autoridades del trabajo el pago de la Prima de Antigüedad, teniendo que probar que fue despedido injustificadamente por el patrón, para que sea procedente el pago de los doce días de salario por cada año de servicios prestados a la Empresa, ahora bien, suponiendo que el patrón lograra probar que despidió *Despedido con causa justificada* ~~en virtud de alguna de las causas de~~ antigüedad de 15 años en la Empresa y la separación se efectuó en 1974 el trabajador sólo recibiría 48 días por concepto de Prima de Antigüedad si partimos de que el trabajador tenía un sueldo de \$ 50.00 pesos diarios, le corresponderían \$ 2,400.00 por 15 años de servicio, esto es atendiendo a lo

dispuesto por el Artículo 162 Fracción III y ' ' 5o. Transitorio Fracción V, que en forma tajante dice: Los trabajadores de planta tiene derecho a una Prima de Antigüedad de conformidad ' ' con las normas siguientes: Fracción III. La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores ' que se separen voluntariamente de su empleo, ' ' siempre que hayan cumplido 15 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, independiente de la justificación o injustificación del despidido.

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ

"ROBERTO RUIZ OBREGON"

Las Empresas se han escudado en este Artículo, para hacer un sinnúmero de despidos ' sobre todo a aquellos trabajadores de más antigüedad en razón de que no tiene que pagar más ' que unos cuantos días y los despidos se hacen ' atendiendo a que según argumento de los patronos el trabajador ya no da el mismo rendimiento, alegando que está acabado, o bien que ya no puede desempeñar el trabajo con esmero y esfuerzo físico como mental de acuerdo a las disposiciones legales, fastidiando con todos estos ar'

gumentos al trabajador que se ve obligado a re-
nunciar si es que el patrón no le ha preparado
algunas trampas o argucias legales para propi-
ciar el despido planteado ante las Autoridades
del Trabajo, en el enunciado se habla sólo de
trabajadores de planta, lo que resulta fatal para
aquellos trabajadores que desempeñan trabajos
de suplencias, llegando a alcanzar por el sólo
transcurso del tiempo una antigüedad de muchos
años que desde luego no pueden ser considerados
como trabajadores con derecho a la Prima por la
disposición del Artículo 162 en su Primera Par-
te.

CRITERIO PATRONAL SOBRE PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y
ALGUNAS EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUS-
TICIA.--

Los artículos 162, 5o., Transitorio y
demás relativos de la Ley Federal del Trabajo,
establecen que la Prima de Antigüedad se cubri-
rá al personal de planta o permanente, en los
siguientes casos:

- a).- Retiro Voluntario.
- b).- Rescisión del Contrato por parte

de los trabajadores con causa justificada y cuando sean separados por el patrón justificada o injustificadamente.

c).- Muerte del Trabajador.

d).- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador porque haga imposible la prestación del servicio.

e).- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

f).- Reajuste por implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.

A.- RETIRO VOLUNTARIO.-

1.- Las fracciones I, II, III del Artículo 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establecieron los derechos respecto de la Prima de Antigüedad de trabajadores con una antigüedad hasta de 10 y 20 años de servicios y de más de 20 años de servicios, respectivamente que se separan voluntariamente de su empleo, estu

vieron en vigor hasta el 30 de
Abril de 1971 la Primera, hasta
el 30 de Abril de 1972 la Segun
da y la Tercera hasta el 30 de
Abril de 1973.

Por consiguiente, dichas frac''
ciones ya no son aplicables y '
debe estarse a lo dispuesto por
el Artículo 162 de la propia ''
Ley.

2.- En virtud de lo anterior, sola''
mente los trabajadores que ha''
yan cumplido 15 años o más de ''
servicio y que se separen volun''
tariamente de su empleo tienen '
derecho a la Prima de Antigüedad
que establece el Artículo 162.

3.- Debido a la falta de precisión '
de las disposiciones contenidas''
en el Artículo 162 han surgido '
conflictos respecto a la inter''
pretación de las misma. Una co''
rriente de opinión sostiene que''
la antigüedad para el pago de ''

cer esa prestación.

D. 139/73.- Eduardo Balcázar Zayas.-
6 de Septiembre de 1973.- Ponente: -
Carlos Bravo y Bravo.

C.- MUERTE DEL TRABAJADOR.-

BIBLIOTECA CENTRAL UAG
"ROBERTO RUIZ OREGON"

La Fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala que en caso de muerte de un trabajador, la viuda y los hijos menores de 18 años o los mayores de esta edad, si tienen incapacidad de un 50% o más tienen derecho a recibir el pago de la Prima de Antigüedad.

En virtud de que el Artículo 50. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo no restringe la aplicación de la Fracción V del Artículo 162, importe de la Prima de Antigüedad a que tiene derecho los beneficiarios del trabajador, consiste en el equivalente de doce días de salario por cada año completo de servicios, éste es sin importar que el trabajador no haya cumplido 15 años o más de antigüedad. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya ha formado Tesis Jurisprudencial en ese sentido como puede verse.

La Prima de Antigüedad a que se refiere la Fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser pagada con doce días de salario por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en adición de la Fracción I del citado precepto, pues el pago de esta Prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el Artículo 5o. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

A.C. 5451/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 30 de Abril de 1973.- 5 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

A.D. 4727/71.- Ingenio el Potrero, S.A.- 281 de Septiembre de 1972.- 5 Votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

A.D. 1858/72 .- Ferrocarriles Nacionales de México.- 1o. de Diciembre de 1972.- 5 Votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

A.D. 2405/72.- María Isabel Aranda Vda. de Cárdenas.- 26 de Marzo de 1973.- 5 Votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

A.D. 2054/73.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 22 de Noviembre de 1973.- Unanimidad de 4

Votos.- Ponente: Eugenio Guerrero López.

D.- INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.-

La Fracción IV del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causa de terminación de las relaciones de trabajo la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio y el Artículo 54 de la propia Ley señala que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho al pago de un mes de salario y PRIMA DE ANTIGUEDAD, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 162, o sea por doce días al año de vigencia de la Ley, siempre y cuando hubiere cumplido 15 años de servicios; lo anterior lo fundamos en que la terminación de la relación de trabajo por incapacidad del trabajador encuadra en la frase genérica "Separación por causa justificada" de que habla la Fracción III del Artículo 102 y por tanto es aplicable al criterio de la Cuarta Sala en el sentido de que la Fracción V del Artículo 50. Transitorio debe interpretarse en concordancia con la Fracción III del Artículo

E.- TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-

El Artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de terminación de las relaciones de trabajo señalados en el Artículo 434, fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, incapacidad física o mental o muerte de éste, incosteabilidad notoria o manifiesta de la explotación, agotamiento de materia prima en industrias extractivas o concurso o quiebra, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir Prima de Antigüedad a que se refiere el Artículo 162, o sean doce días por año de vigencia de la Ley, siempre y cuando hubiere cumplido 15 años de servicios, con base en los mismos argumentos empleados para los incisos B y D anteriores.

F.- REAJUSTE POR IMPLANTACION DE NUEVA MAQUINARIA O NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.-

Conforme al Artículo 439 de la Ley Fe

deral del Trabajo, cuando la implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos traigan como consecuencia la reducción de personal, deberá pagarse a los trabajadores reajustados, una indemnización de tres meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados y la Prima de Antigüedad a que se refiere el Artículo 162, por lo que consideramos que en este supuesto debe darse igual solución que para los señalados en los incisos B, D y E anteriores.

Dada la redacción de la Fracción I del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la Prima de Antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, no existe fundamento legal para interpretar que la Prima de Antigüedad debe pagarse proporcionalmente por períodos inferiores a un año de servicios.

Por último apuntamos que de conformidad con la Fracción II del referido Artículo 162 de la Ley, debe considerarse como salario máximo para el pago de esta prima, el doble del mínimo de la zona económica del lugar en que desempeña su trabajo, si es superior del salario percibido

por el trabajador; cuando el trabajo se presta en diferentes zonas económicas, el doble del salario mínimo de la zona en que se desempeña el servicio es inferior a \$ 50.00, esta cantidad se considerará como salario máximo para efectos de cálculo de la Prima cuando el salario percibido exceda de esta cantidad.

A partir del día 10. de Mayo de 1973 quedaron sin efecto las 3 primeras fracciones del Artículo 50. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose estar en adelante, a lo dispuesto en el Artículo 162 de la misma Ley.

Este último Artículo se ha prestado a diversas interpretaciones, respecto al computo de la Antigüedad del trabajador, a saber:

1.- INTERPRETACION CONSTITUCIONAL ESTRICTA.-

Computar la Antigüedad para todos los efectos (Nacimiento del derecho 3 incremento de la Prima) a partir de la fecha en que entró en vigencia la Ley.

2.- INTERPRETACION INTERMEDIA.-

Computar la Antigüedad desde la fecha

de ingreso del trabajador en la Empresa para los efectos del nacimiento del derecho, y a partir de la iniciación de la vigencia de la Ley para los efectos de pago.

3.- INTERPRETACION INCONSTITUCIONAL.-

Computar la Antigüedad para todos los efectos desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa, independientemente de que ésta sea anterior a la iniciación de la vigencia de la Ley, es decir, dándole efectos retroactivos en perjuicio de las Empresas. (Posición de Trueba Urbina). INACEPTABLE.

Para facilitar la adopción de criterios en este asunto, se imprime copia de ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, en la que ésta se pronuncia por la interpretación Constitucional.

CUARTA SALA.

PRECEDENTE:

Amparo directo 4293/70.- Guillermina'

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ
"ROBERTO RUIZ OREGON"

Castillo Cruz.-- (Informe de Labores
de 1971, Pág. 39).

PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA.-- La
Prima de Antigüedad es una nueva prestación de
la Ley Federal del Trabajo, en vigor ha creado
para los trabajadores, por lo que, el derecho a
ella, nace y se acrecienta a partir de la fecha
en que entro en vigencia la Ley.

CRITERIO DE LOS LIDERES SINDICALES RESPECTO A LA
PRIMA DE ANTIGUEDAD EN RELACION A LOS ARTICULOS
162 Y 50. TRANSITORIO FRACCION V DE LA LEY FEDE
RAL DEL TRABAJO.

Muchos años de lucha ha costado a la
Clase Obrera, obtener un sinnúmero de derechos,
porque para ningún dirigente, para ningún traba
jador es un secreto que durante muchos años se
necesitaron para establecer una nueva prestación
que viniera a compensar los años que el trabaja
dor había estado prestando servicios al patrón,
sin que éste las compensara, porque los patrones
nunca pierden ni desperdician nada porque la cla
se patronal siempre continuará burlandose del de
recho que les corresponde a los trabajadores com
o la Prima de Antigüedad por ser esta una nueva

prestación, misma que fue propuesta por los representantes de la Clase Obrera ante el Congreso, sin embargo no se elaboró con precisión ni se fijaron bases sólidas para que fuera una realidad y de beneficio inmediato para el trabajador, para que éste disfrutara en el momento que se quisiera separar de la Empresa voluntariamente, sino que fue todo lo contrario, ya que desde la vigencia de este derecho las Empresas sólo han interpretado los dos Artículos a su conveniencia y no han querido reconocer que la Prima de Antigüedad debería de pagarse cuando menos con doce días por cada año de servicios prestados a partir del 1o. de Mayo de 1970 y tomando como base para el pago el salario tabulado en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Se hace necesario que en base a la experiencia y considerando que los patrones jamás aceptarán este criterio, en las futuras revisiones de Contratos Colectivos de Trabajo se busque por todos los medios establecer cláusulas que superen a los Artículos 162 y 5o. Fracción V, es decir que no se deje a la Suprema Corte de Justicia que sea la que determine si hay o no razón a

las pretensiones de los Sindicatos, cuando reclaman en sus demandas laborales la Prima de Antigüedad, porque ya hemos visto que la Sala del Trabajo está resolviendo las reclamaciones de la mencionado Prima, en forma más favorable al patrón, tal parece que el o los responsables de estudiar los Amparos interpuestos, están en contra del Derecho Social, ya que al abordar el tema Criterio Patronal nos encontramos que las ejecutorias no sacan de dudas, todo lo contrario están reafirmando posturas adoptadas por el Sector Empresarial, sin tomar en cuenta que el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo dice: en la interpretación de las Normas de Trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, ya que si tomamos como base lo dispuesto por el Artículo 5o. Transitorio, nos dice:

BIBLIOTECA CENTRAL UAG

"ROBERTO RUIZ OBREGON"

FRACCION V.- Los Trabajadores que

sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán de

recho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la Prima que les corresponde por los años que hubieren transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley. Esta segunda frase confunde en su totalidad y aquí es donde debería el legislador fijar su atención para que la duda fuera a favor del trabajador, ahora bien, tomando como ejemplo lo manifestado por el maestro Mario de la Cueva en su libro Nuevo Derecho del Trabajo páginas 402 a 403 dice: buscando una razón justificada de las diferencias de tratamiento, encontramos que en la Hipótesis del retiro voluntario la única percepción a que tiene derecho el trabajador, es la Prima de Antigüedad, entanto en los casos de la Fracción V, el trabajador separado sin causa justificada puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización de tres meses de salario, más la Prima que le corresponde por los años posteriores a 1970 y el que se separa con causa justificada tiene derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y veinte días por año de trabajo, más la Prima de doce días de salarios que le corresponde por los años

posteriores a 1970.

Con estos criterios se puede destruir la ejecutoria en cuanto a su contenido completamente absurdo y falta de sentido.

CRITERIOS QUE HAN APLICADO LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL RESOLVER LAS DEMANDAS DE LOS SINDICATOS CUANDO ESTOS SOLICITAN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A PARTIR DE 1970.

En investigaciones efectuadas en las Juntas de los Estado de: Jalisco, Puebla, Estado de México y Querétaro, así como la del Distrito Federal nos encontramos que las resoluciones dictadas en laudos han sido conforme a criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia en ejecutorias que se dan a conocer en este estudio asimismo adoptaron su criterio particularísimo sin tomar en cuenta que en los Artículos 162 de la Ley Federal del Trabajo y 50. Transitorio Fracción V existe una contradicción respecto a dicho pago, sin embargo las Fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo, señalan claramente: los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años, la Fracción I dice: Que se separen voluntariamente de su trabajo dentro del

año siguiente a la fecha que entre en vigor la Ley, tendrán únicamente derecho a que les paguen doce días de salario; los que tengan una antigüedad mayor de 10 años y menor de 20 que se separen dentro de los 2 años siguientes a la fecha citada, tendrán derecho a 24 días de salario; y los que tengan más de 20 años que se separen dentro de los 3 años siguientes al 1.º de Mayo de 1970 tendrán derecho a 36 días de salario. Ahora bien la Fracción IV expresa que transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el Artículo 162, es decir los trabajadores que se separen de conformidad con las fracciones I, II y III, transcurridos uno, dos o tres años tendrán derecho a que se les pague la Prima de Antigüedad. Como podemos observar las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje han seguido un criterio uniforme apegándose a lo dispuesto por el Artículo 162 y 5o. Transitorio Fracción V. Lo más notorio de este problema es el de que las Autoridades de trabajo son estrictamente técnicas en cuanto a la aplicación de dichos Artículos y en algunos casos al dictar laudos condenatorios solamente enuncian que se condena al pa''

trón el pago de la Prima de Antigüedad, sin ha''
cer referencia de qué a que tiempo o mejor dicho
de qué año a que año debe hacer el patrón dicho
pago, dejando la posibilidad al patrón de recu''
rrir al Juicio de Amparo el que seguramente en '
la resolución de este sería favorable al patrón,
tomando en cuenta que las ejecutorias a las que'
hemos hecho referencia son del todo favorables '
al Sector Empresarial.

Pensamos que los Presidentes de las '
Juntas al autorizar o revisar los proyectos de '
laudos deberán ser más claros en sus resolucio''
nes por tener la misión de ser conciliadores en '
tre el Capital y el Trabajo, por esta razón esti
mo que deben de adoptar un criterio más amplio '
por ejemplo, cumplir la Ley y ejecutarla, inter'
pretarla y aplicarla, estudiarla y catalogarla '
ya que aplicando esto traería como consecuencia'
el beneficio para todos.

C O N C L U S I O N E S

Después de haber abordado los criterios de los Sectores Patronal, Obrero, Suprema Corte de Justicia y Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje respecto a la aplicación de los Artículos 162 y 5o. Transitorio Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la Prima de Antigüedad nos hemos encontrado que no hay una verdadera interpretación que tienda a beneficiar a los trabajadores sino todo lo contrario el de tratar de eludir responsabilidad y dejar a las partes en este caso trabajadores libres y sindicalizados al arbitreo de Empresario y Autoridades del Trabajo, por todo esto me permito sugerir los siguientes puntos:

I.- Que las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje interpreten con sentido de equidad la Primera Parte del Artículo 162 que dice: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas siguientes; dicha interpretación deberá ser en el sentido de que to

do trabajador eventual, transitorio o de planta se les pague la Prima de Antigüedad que les corresponda por el tiempo que hayan trabajado".

II.- Que la Clase Trabajadora a través de la Contratación Colectiva obtenga que la Prima de Antigüedad se pague conforme al salario tabulado tratase de trabajadores eventuales, transitorios o de planta, estos convenios deberán ser del conocimiento de las Autoridades de Trabajo, lo que quiere decir que en lo futuro se procure superar y corregir los errores existentes en los dos Artículos a que hemos hecho referencia.

III.- Que las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje apliquen lo que establece el Artículo 5o. Transitorio Fracción V en su segundo párrafo que dice: "Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de separación, tendrán derecho a la Prima que les corresponde por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley", esto quiere decir que cuando un trabajador solicita a la Empresa su retiro voluntaria

ésta deberá de indemnizar al trabajador con la cantidad de doce días por cada año de servicios prestados al patrón, ahora bien si se trata de despido injustificado o justificado así como la muerte del trabajador, al dictar laudo condenatorio éste deberá ser favorable al trabajador en el caso del pago de la Prima de Antigüedad, tratándose de despido justificado o injustificado deberá ser cubierto conforme a la antigüedad del trabajador en la Empresa tomando como base la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de muerte accidental o natural se deberá estar a lo dispuesto por todo el tiempo que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa, es decir, que si antes de la vigencia de esta Ley el trabajador tenía una antigüedad de 10 años y éste fallece en 1974 se deberá sumar 10 años anteriores del fallecimiento, quiere decir que el pago deberá ser o hacerse por 14 años de antigüedad con pago de 164 días tomando como base el salario tabulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.- Que al celebrar Revisiones o Firmas de Contratos Colectivos de Trabajo los Sin

dicatos exijan que se incluya en el Contrato una cláusula que tienda a proteger a todos los trabajadores sindicalizados la que deberá redactarse en la siguiente forma:

"Que en los Contratos Colectivos se aclaren todas aquellas situaciones que la Suprema Corte de Justicia, está desvirtuando, y que se pacte: a) Todos los trabajadores tienen derecho a la Prima de Antigüedad b) Que el derecho nace en el momento en que se termine la relación de trabajo, sea cual fuere la causa de terminación c) Que el salario base para pagarla deberá ser el salario tabulado y d) Que la antigüedad que se tomaría en cuenta sería la Antigüedad Empresarial, y de ninguna forma la Antigüedad Legal.

Estas recomendaciones son para que los líderes sindicales procuren brindar una mayor protección a sus agremiados en cuanto a la prestación de carácter económico y que los propios sindicalizados consideren que la Prima de Antigüedad viene a incrementar su patrimonio familiar gracias a la estabilidad en su empleo, que a través del tiempo será incrementado.

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

DERECHO DEL TRABAJO
DR. MARIO DE LA CUEVA.

BIBLIOTECA CENTRAL UAO
"ROBERTO RUIZ OBREGON"

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
DR. MARIO DE LA CUEVA.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONCORDADO Y CO-
MENTADA
LIC. FRANCISCO BREÑA GARDUNO Y DR. BALTAZAR CA-
VAZOS FLORES.

NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
ALBERTO TRUEVA URBINA.

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
JESUS CASTORENA.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
DR. EUQUERIO GUERRERO.

OPINIONES DE LA COPARMEX.

OPINIONES DE DIRIGENTES SINDICALES DE LA C.T.M.

CRITERIOS DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA, DICTA
MEN DE PRIMERA LECTURA DE LA CAMARA DE DIPUTA
DOS SOBRE LAS MODIFICACIONES DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO Y SUMARIO DE CAMBIOS EFECTUADOS Y
REFORMAS IMPORTANTES EN EL CONGRESO DE LA UNION
POR LIC. FRANCISCO BRENA GARDUNO Y BALTAZAR CA
VAZOS FLORES.