

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

FACULTAD DE DERECHO

"LA INEQUIDAD QUE PROVOCA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LAS PERSONAS QUE SON DESPEDIDAS JUSTIFICADAMENTE O INJUSTIFICADAMENTE, Y NO SE LES PAGUE A LAS PERSONAS QUE RENUNCIAN VOLUNTARIAMENTE, SALVO QUE TENGAN QUINCE AÑOS DE ANTIGÜEDAD"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MARIA ISABEL FLORES GARCIA

YVETT DE GPE. COUTIÑO AUDIFFRED
DIRECTORA TEMATICA Y METODOLOGICA
MAESTRA EN DERECHO DEL TRABAJO

SANTIAGO DE QUERETARO A 21 DE FEBRERO DEL 2002

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ
"ROBERTO RUIZ OBREGON"

No. Adq. FF66704 - 4
No. Título TS
Clas. 344
F 634i

A MIS PADRES

A MI GRAN AMOR

*PUES SIN SU COMPRENSION, PACIENCIA Y AMOR, NO HUBIERA ALCANZADO ESTA META
TAN IMPORTANTE PARA MI.*

AL LICENCIADO MARCIO, POR SU GRAN APOYO Y EJEMPLO COMO PROFESIONISTA

*A LA MAESTRA YVETT DE GPE. COUTIÑO AUDIFFRED, PORQUE ME HA GUIADO A LA
CULMINACION DE ESTA ETAPA DE MI VIDA UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL.*

*A TODOS Y CADA UNO DE MIS SINODALES , PORQUE CON SU EJEMPLO COMO MAESTROS
Y PROFESIONISTAS HAN SIDO DE GRAN AYUDA PARA MI FORMACION PROFESIONAL.*

I N D I C E

INTRODUCCION -----	1
--------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y EVOLUCION

1.1 Antecedentes de la prima de antigüedad -----	5
1.2 La prima de antigüedad en la Ley Federal Del Trabajo de 1931 -----	12
1.3 La prima de antigüedad en la Ley Del Trabajo de 1970 -----	13
1.4 Derecho comparado Brasil y Argentina -----	27

CAPITULO II

CONCEPTOS Y ELEMENTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 La estabilidad en el trabajo -----	39
2.2 Conceptos de la prima de antigüedad -----	45
2.3 Elementos de la prima de antigüedad -----	48

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN SU ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

3.1 Exposición de motivos -----	56
3.2 Doctrina referente a la prima de antigüedad -----	59
3.3 Jurisprudencia relacionada a la prima de antigüedad -----	67
3.4 Aplicación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en la práctica -----	81
CONCLUSIONES -----	85
BIBLIOGRAFIA -----	89

INTRODUCCION

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo es un derecho polémico: lo es por su origen, porque es producto de una lucha real: las condiciones en que vivían los trabajadores de la época porfiriana, condujeron en varias ocasiones a la protesta abierta a la huelga.

Durante el Porfiriato se registraron 250 huelgas, la mayoría ocurrió en los últimos diez años de la dictadura y fue en ese lapso donde cobró fuerza el movimiento obrero:

En primer lugar, fue el cansancio y desesperación a que había conducido la explotación de que eran objeto.

En segundo lugar, por la influencia ideológica de los anarcosindicalistas y liberales provenientes del movimiento obrero de los Estados Unidos de Norteamérica.

Entre las muchas huelgas, fueron dos las más importantes espectaculares: la de Cananea, Sonora, ocurrida a fines del año de 1906; y la de Río Blanco, Veracruz, a principios del año de 1907. En la primera los trabajadores se pronunciaron en contra de los abusos de la tienda de raya y en contra de las desigualdades que existían (tanto en salarios como en relaciones laborales) entre los trabajadores extranjeros y los mexicanos; pedían que se nivelaran los salarios y que cesara la

discriminación el despotismo con que trabajaban los patrones y trabajadores extranjeros. En Río Blanco, la huelga se originó por motivos muy parecidos a los que provocaron la de Cananea, pero además repudiaban un nuevo reglamento de trabajo en que establecían multas y prohibiciones que lesionaban gravemente a los trabajadores. Fueron estos dos enfrentamientos laborales, el punto de partida para buscar mejorar la situación de los trabajadores, más justa y humana.

Por su esencia, ya que es un derecho social, pues no solamente contiene normas de derecho público, sino también de derecho privado que regulan y ordenan las relaciones laborales, normas que se caracterizan, además por ser de carácter irrenunciable, obligatorias y de orden público. Es por eso que en un estado de derecho como el nuestro, los principios y políticas laborales y económicas que los sustentan y que rigen la vida en sociedad, siempre han tenido que traducirse en normas jurídicas que reflejan la posición que tiene el hombre por encima de las cosas.

Por sus fines, ya que entre estos se encuentran la búsqueda del equilibrio y la estabilidad en las relaciones obrero-patronales, la producción y el trabajo: punto fundamental para el desarrollo de la economía nacional; por lo tanto, es necesario que haya un conjunto de normas que regulen fehacientemente esas relaciones para lograr este objetivo indispensable en el México Contemporáneo.

Todo esto encierra un especial interés en la materia laboral: el cómo conseguir este equilibrio y estabilidad en las relaciones obrero-

patronales, el cómo lograr condiciones más justas y una mayor eficacia de los trabajadores, el cómo encontrar ese aumento de producción ligado con la calidad que tanta falta hace en este país, el cómo lograr que el objetivo de los sindicatos sea cumplido: el bienestar de los trabajadores. Estas y muchas cuestiones más se han tratado de resolver a través del tiempo y se seguirá tratando.

Esta tesis centra su atención en la prima de antigüedad, en como lograr una equidad entre las personas que son despedidas con causa justificada y sin ella, respecto a las personas que renuncian voluntariamente, independientemente del tiempo que tengan laborando, prestación que deriva de dos derechos fundamentales: uno el trabajo y un segundo, la estabilidad. Es por esta razón que la inclinación al estudio de la prima de antigüedad es el punto de partida y sostén de otros derechos como los aumentos en el periodo vacacional, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben de efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad. Además, estos derechos tienen fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social que tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo; o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que

se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social.

Esta figura, una de las instituciones más nuevas dentro del marco del derecho laboral, proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años del trabajo, lo que hace de ella un concepto importante que crea verdaderas controversias, y en este trabajo se pretende dar un enfoque práctico y justo respecto de la misma.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU EVOLUCION:

1.1 ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Para poder hablar sobre los antecedentes, tanto legislativos como históricos, de la prima de antigüedad, es importante el mencionar los antecedentes sobre la antigüedad y la estabilidad en el trabajo; puntos de partida indispensables de donde se derivan, en el desarrollo histórico de las relaciones obrero-patronales, los derechos que ha venido obteniendo en su lucha, el movimiento obrero nacional.

El derecho mexicano fue el primero en Europa y América que procuró resolver el problema de la estabilidad.

En lo referente a la legislación extranjera, en el derecho del siglo XIX, la permanencia de las relaciones de trabajo dependía de la voluntad de los empresarios. Por esta facultad unilateral de denuncia, el contrato de trabajo de duración indefinida no ejercía influencia en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sino que por el contrario, esto significaba una indudable condición de inestabilidad para ellos en su fuente de trabajo. La práctica y la doctrina introdujeron un plazo de preaviso, que variaba entre ocho y treinta días.

El contrato de duración indefinida era aquel que normalmente se practicaba en la industria y en el comercio: el patrón podía especializar a su personal o separarlo del centro de trabajo en cualquier tiempo con sólo cubrir el requisito del preaviso. Al respecto, Lodovico Barassi indicó que esa forma de contratación era igualmente benéfica para el trabajador, pues constituía una garantía de estabilidad, idea por demás ilusa y contraria a lo que representa la figura de la estabilidad, por la facultad unilateral de denuncia, antes mencionada.

Estas reglas pasaron al derecho europeo y parcialmente al sudamericano. La más importante de las limitaciones se refirió a la reglamentación del período del preaviso, incluyendo, posteriormente, algunas indemnizaciones. Con la Constitución Mexicana y de Weimar, se han realizado esfuerzos para lograr una mayor estabilidad en las relaciones de trabajo.

Con la segunda postguerra mundial, se inició la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Paul Durant, recordó que la primera vez que se habló de la seguridad social fue en una ley de 1935 de Estados Unidos, la cual se dictó para resolver el problema de la desocupación de los trabajadores.

En el derecho mexicano, la estabilidad fue idea de la Asamblea Magna de 1917. El derecho del trabajo rompió con las normas del derecho civil, el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, permitió a la legislación entrar al fondo del problema y postular la tesis de que no es posible dejar a la libre voluntad del empresario, la denuncia de las relaciones del trabajo o la fijación de un término de duración. En el texto original de la constitución de 1917, se incluyeron varias fracciones en el artículo 123: XX, XXI Y XXII, mismas que motivaron enconados debates entre jurisconsultos y la necesidad de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interviniera para sentar jurisprudencia que interpretara adecuadamente tales preceptos:

FRACCION XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una instancia, formada por igual número de representantes obreros, de los patronos y uno del gobierno;

FRACCION XXI.- Si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulta del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

FRACCION XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario: Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. ¹

Pero no fue sino hasta la ley de 1931, cuando se crearon las estructuras jurídicas necesarias para poder proteger la vigencia de la estabilidad en el empleo aunque inicialmente este principio valía únicamente para los trabajadores ferrocarrileros y que, posteriormente, se generalizó a todos los trabajadores en el artículo 161 de la actual ley del trabajo:

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.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior. ²

¹ GUERRERO, Euquerio. *Manual del derecho del Trabajo*; Segunda Edición, México, Porrúa, 1980, p. 108.

² Artículo 161 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Sista, México, 1997, p.: 31.

Posteriormente, la legislación mexicana vigente, que tomó su impulso de la doctrina a partir de 1962, impuso la estabilidad y en 1970, se aceptó como una de las ideas rectoras de la nueva ley.

En relación a la prima de antigüedad de los trabajadores en sus centros de trabajo, se puede mencionar que ésta surgió de igual forma, dentro del seno de la Asamblea Magna de los Constituyentes. Al programar la comisión redactora el proyecto sobre las normas rectoras de la antigüedad de los trabajadores, recordó que la estabilidad es la base indispensable para la vida de los trabajadores y que, una vez cimentada y reconocida legalmente, se convertiría en una idea-fuerza destinada a proteger a los trabajadores y servir de sostén a los derechos ya adquiridos tales como vacaciones, reajustes, derechos de preferencia, de ascenso, etc.

La ley de 1931 no menciona la antigüedad como un derecho de los trabajadores, sino más bien se estableció para defender la estabilidad, imponiendo a los empresarios en caso de que estos se negaren a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad. De igual forma, apareció la antigüedad en la ley de 1931, en la fijación del período de vacaciones, que aumentaba con los años de antigüedad.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, que en medida fue parcial, fue una conquista más del movimiento obrero en la

contratación colectiva, tiempo antes de que la propia legislación lo reconociera. En ese momento se dio un ejemplo más de la importancia que tienen los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley de la materia.

Con todo esto, la Comisión comprendió que el reconocimiento de la antigüedad en el trabajo como derecho de cada trabajador, sería el mismo reconocimiento legislativo y la declaración del valor ético y social de la vida de los hombres; pensamiento que fue consignado en el artículo 158 de la ley:

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

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formularán el cuadro general de las antigüedades, distribuida por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de éstas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.³

En este mismo artículo, se estableció el procedimiento a seguir para el trabajador:

³ Idem.

1. Debería integrarse una comisión conformada con representantes de los trabajadores y del patrón para que juntos, formaran el cuadro general de antigüedades.
2. Este cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como una unidad total. En este inciso, cabe hacer la aclaración, que la ley abrió dos posibilidades a fin de que tanto sindicato como empresa decidan lo que mejor les convenga.
3. El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios.
4. Una vez formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación.
5. Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad.

De tal forma que podemos establecer que la antigüedad es un derecho que se adquiere por dos causas:

- a).- El trabajo efectuado por el trabajador
- b).- Por el paso del tiempo

Con esto, se dio lugar al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores, y de él derivaron beneficios, tanto para la empresa como para el trabajador. Para la empresa, ya que hay una estabilidad y permanencia por parte de los trabajadores a favor de la parte patronal; y para el trabajador, en virtud de que genera una serie de derechos tales como el aumento del período vacacional, el derecho de ascenso y a la preferencia ante diversas alternativas y sobre todo, el derecho a la prima de antigüedad.

1.2. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La prima de antigüedad, como ya se ha mencionado anteriormente, es una de las figuras más nuevas de la legislación mexicana; y únicamente se puede hablar de sus antecedentes en la ley del 31, con la introducción de la figura de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, así como de la antigüedad de los mismos, tal y como se establece en el artículo de la misma ley, aunque esta sólo fuera para respaldar e impulsar a la estabilidad, así como lo señala en el artículo 39 de la misma ley de 1931:

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron

origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por el tiempo que perduren dichas circunstancias.⁴

Y fue hasta la ley de 1970, cuando se introdujo en la legislación del trabajo como un derecho para aquellos trabajadores que, contando con 15 o más de prestación de servicios, se separaran voluntariamente de su fuente de trabajo.

1.3 LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para poder hablar sobre la creación de esta figura, como una nueva Institución regida por la ley de 1970, es indispensable denotar sus antecedentes contractuales, es decir, considerando al contrato colectivo como la ley de la empresa que se aplica y posteriormente como una de las fuentes del derecho positivo. Fueron muchos los contratos que incluyeron dentro de su contenido la prima de antigüedad, aunque esta no era mencionada como tal, sino con distintas denominaciones y diferentes modalidades, tal es el caso, por ejemplo, de Aceros Nacionales, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Campos Hermanos, S.A., Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, y otros.

⁴ Artículo 39 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Información Aduanera de México, México, 1932, p.:

Estas viejas contrataciones colectivas, junto con las de la industria minera, crearon esta prestación que denominaron retiro voluntario - indemnización a cubrir al trabajador en el momento de la separación, consistente en el pago de un determinado número de días de salario por cada uno de los años que acumulaban en la empresa -.

Es así como la ley de 1970, en su artículo 162, recoge esta condición de trabajo denominándola "prima de antigüedad", que en su texto original a la letra dice:

ARTIULO162. 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;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. 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 de antigüedad 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 al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.⁵

Esta nueva figura fue protagonista de los más enconados debates que se suscitaron en la Comisión Redactora del Anteproyecto de ley, cuando este se discutió con la Comisión Patronal. La razón de este conflicto, tanto interno como intersecretarial, se debió al sacrificio que debía hacerse a los ingresos de Hacienda, además del pasivo que se crearía en las empresas para el caso de que los trabajadores decidieran renunciar en un mismo lapso, para el cobro de la misma. Para tal efecto, en el terreno fiscal se creó un fondo para el pago de esta prestación, donde la cantidad en efectivo que depositará el patrón, sería deducible de impuestos, y cuando se pagase a algún trabajador, esta cantidad volvería a deducirse, por lo que claramente se observa, se trata de una nueva institución del derecho laboral que se encuentra subvencionada por el

⁵ Ibidem, pp.:31

gobierno, específicamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Estas circunstancias provocaron que la Cámara de Diputados incluyera un artículo 5to. Transitorio que vino a destruir en su esencia, la prestación. Si bien, este artículo no figuraba en la iniciativa, planteó la cuestión relativa a la fecha base para computar la antigüedad de los trabajadores que hubiesen ingresado a la empresa con anterioridad a la fecha en que entró en vigor la ley (1ro de mayo de 1970);

ARTICULO 5TO. TRANSITORIO. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que les paguen 24 días de salario.

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que

se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen por causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho 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 corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.⁶

En la exposición de motivos respecto de este artículo, los diputados expresaron:

Por razón de orden sugerimos quede como artículo quinto transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162, que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: La prima de antigüedad de los trabajadores sólo puede considerar la antigüedad a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa, le dará efecto retroactivo a esa ley.

Sin embargo, se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se da a los trabajadores que se separen de su empleo una compensación.⁷

⁶ Ibidem, pp.:193

⁷ DE BUEN Lozano, Nestor. *Derecho del trabajo*, Tercera Edición, México, Porrúa, 1979, p.: 312

Este artículo no solamente no resolvió los problemas ya existentes, sino que vino a incrementarlos, aunque en la teoría ha cumplido su objetivo, ha influido hondamente en la jurisprudencia formada por el Poder Judicial, respecto de esta institución. En lo tocante a su vigencia, este precepto ya no tiene aplicación alguna por cuanto se refiere a las fracciones I, II, III Y V, en virtud de que con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, fue excluido el artículo en su totalidad; y por lo que respecta a la fracción IV de la misma disposición, en la actualidad sigue vigente, puesto que el artículo 162 del mismo ordenamiento, continua operando.

Desde su creación, el artículo 162 ha estado sujeto a una serie de presentaciones de proyectos de reformas iniciadas por los Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, desde el período ordinario de sesiones correspondientes al año de 1975.

Estas reformas propuestas se refieren a:

- a. La Substitución de 12 a 15 días de salario por cada año de servicios prestados.
- b. La supresión del tope máximo, consistente en el doble del salario mínimo general vigente, correspondiente a la zona económica del lugar de la prestación de los servicios;

- c. La eliminación de la antigüedad exigida de 15 años en el caso de retiro voluntario; y
- d. Hacer procedente el pago de la prima de antigüedad en proporción a los meses trabajados:

Los que suscriben, diputados del sector de los trabajadores del Partido Revolucionario Institucional, miembros de esta legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución General de la República y 55 del reglamento para el Gobierno interior del Congreso, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente iniciativa de reformas al artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo, con el fin de hacer operante el derecho del trabajador a obtener la prima de antigüedad.

Fundamos la iniciativa en las consideraciones siguientes:

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajo, protegiendo a éste en las relaciones de producción, en tanto que las reivindicatorias tienen por objeto emancipar económicamente al trabajador reintegrándosele la riqueza que éste transfiere al capital en virtud de la explotación de su fuerza de trabajo.

Los derechos reivindicatorios típicos que contiene el artículo 123 Constitucional son los derechos de asociación profesional, de huelga y de participación en las utilidades de las empresas.

El trabajo es la fuente primordial de la riqueza. El capital es el resultado de la explotación de la fuerza de trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por él. Este es el origen de la concentración del ingreso que padece el país.

La participación organizada de los trabajadores en la vida política de México, ha permitido promover medidas tendientes a modificar el esquema de distribución de la riqueza y evitar la aplicación de otros cuyo objeto es el de favorecer en dicha concentración.

A esta responsable actitud del movimiento obrero se debió en buena medida la inserción en la Ley Federal del Trabajo de un nuevo derecho; la prima de antigüedad.

Derecho reivindicatorio, la prima de antigüedad pretende, como la participación de utilidades, restituir al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo en un lapso de tiempo determinado.

Es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón, desencadenando el proceso de traslado de riqueza, de su fuerza de trabajo al capital.

Como derecho de reivindicación, compensatorio de los servicios que el trabajador presta al patrón, su exigibilidad no puede quedar sujeta a un término, ni corto, ni largo, pues basta con que exista una relación de trabajo viva, para que el derecho nazca y se haga exigible en cualquier tiempo.

La ley vigente, más por el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicadora, hace depender, tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de quince años de prestación de servicios, por lo menos.

De esta suerte un derecho que intenta restituir al trabajador una proporción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, este derecho así concebido. A quien ha cumplido quince años de servicios en una empresa, le preocupa más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo.

En consecuencia, es conveniente reintegrar al derecho su eficacia primitiva. Para ello basta con reformar las fracciones I y II del artículo 162, con el fin de que se

reconozca a los trabajadores el derecho de exigir la prima de antigüedad en el momento mismo en que decidan separarse de su empleo o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el derecho lo mismo significan seis meses que veinte años.

Es evidente que el concepto de antigüedad, no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, tan es así que la ley habla de que el trabajador tiene derecho a que el patrón determine su antigüedad y ésta puede ser lo mismo de tres semanas que de treinta años.

Estimamos además, que es necesario clarificar el texto legal de ese derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interpretaciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés.

Por otra parte, como los supuestos que contempla el artículo 5to. Transitorio de la ley, relacionado con el artículo 162, han cesado en su validez, este ordenamiento debe derogarse. En el mismo sentido se ha expresado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, la diputación del sector obrero miembros de esta XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, se permite elevar a la consideración de esta Asamblea la presente:

INICIATIVA DE LEY.

PRIMERO. Se reforma el artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo, para quedar como sigue:

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 quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.
- II. Derogado

- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido (en el original dice despedido).
- 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 refiere 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 refiere 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 este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

SEGUNDO. Que deroga al artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo⁸

La Cámara de Diputados aprobó una nueva iniciativa que, en calidad de dictamen, envió a la Cámara de Senadores para su aprobación. Cabe hacer la aclaración que este dictamen difería de la propuesta antes transcrita, en lo referente a otorgar a todos los

⁸ Ibidem, pp.: 153-159

trabajadores, aunque no fueran de planta, a la fórmula de pago proporcional de meses, aplicándose a cualquier antigüedad estableciéndose que el salario base para el pago debía ser el que devengara al momento de recibirlo.

Este dictamen, en cuanto a su contenido y firma, no podía llegar a formar parte del derecho positivo, por lo que fue rechazado; pero vale la pena que sea transcrita en el presente trabajo:

COMISIONES UNIDAS SEGUNDA DE TRABAJO Y DE ESTUDIOS
LEGISLATIVOS.

HONORABLE ASAMBLEA:

Fue turnada para su estudio y dictamen, a las Comisiones Unidas Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, la iniciativa de Reformas al artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo, que presentaron los C.C. Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, a la XLIX Legislatura del Congreso de la Unión.

La iniciativa a estudio contiene las siguientes modificaciones al artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo:

- a. Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecido actualmente.
- b. Aumenta la prima de antigüedad de doce a quince días por cada año de servicios prestados;
- c. Suprime el tope al salario, para que, el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario originario;

d. Hace extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, independientemente del tiempo de servicios prestados.

Como bien lo dice la diputación autora de la Iniciativa, el apartado A del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos mínimos a favor de los trabajadores y consecuentemente, su ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

Es de justicia y de equidad, que los que aportan el factor trabajo, para la producción, tengan constituido y vayan acrecentando un modesto patrimonio, como resultado de la parte de su vida que dejan en la empresa, independientemente de sus percepciones ordinarias, para tener una reserva en la que puedan disponer, al dejar de prestar sus servicios al patrón, puesto que éste también, normalmente obtiene de los resultados de la producción, recursos excedentes, con los que va acrecentando su patrimonio.

Ya no se justifica privar de este derecho a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él.

Respecto al tipo del salario a que remite actualmente la fracción II del precepto objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro derecho laboral, puesto que mengua al patrimonio del trabajador. Pero independientemente de esto, la situación actual justifica que la prima de antigüedad, se pague a los trabajadores, sobre la base del salario original que estén percibiendo en él.

Por lo expuesto, las Comisiones, que suscriben, cumpliendo con lo establecido por los artículos 60, 87 y 88 y demás relativos del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración de la Asamblea, el presente dictamen y piden sea aprobado el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO UNICO. Se reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en los siguientes términos:

- I. La prima de antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios por cada año de servicios prestados o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.
- II. Se deroga.
- III. La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

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

IV.....
.....a.....
.....

b.....

c.....

TRANSITORIOS.

PRIMERO. Se deroga el artículo 5to. Transitorio de la Ley Federal Del Trabajo.

SEGUNDO. La presente ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

SALA DE COMISIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNION, México, D.F., a 11 de Octubre de 1976. ⁹

En realidad no ha existido cambio alguno por lo que respecta a este artículo, y se conserva intacto desde su creación, hasta nuestros días; aun cuando se han propuesto a través de este lapso, reformas que simplemente en eso quedaron, además de las reformas que realizaron a ley en 1980.

De alguna forma debemos participar para que estas reformas que se propusieron algún tiempo se lleven a cabo haciéndole las correspondientes modificaciones, se trata no de afectar a la parte patronal sino de que se le reconozca al trabajador que renuncia voluntariamente, independientemente del tiempo laborado, el mismo derecho que tiene la persona que es despedida por causa justificada o injustificada, ya que esta persona busca mejorar sus condiciones de vida buscando un mejor empleo, y lo menos que puede hacer la empresa es reconocerle este derecho como tal, pues resulta un tanto ilógico que se le pague la prima de antigüedad a quien es despedido con causa justificada y todavía se le

⁹ *Ibidem*, p.p.: 163-168

premie con el pago de dicha prestación y no se le pague a la persona que por buscar mejorar su situación económica decide renunciar.

1.4. DERECHO COMPARADO

Existen en varias legislaciones figuras parecidas con la institución objeto de nuestro estudio, por lo que nos parece interesante avocarnos al estudio de las mismas.

1.4.1. DERECHO COMPARADO ARGENTINO.

En el país de Argentina existe una indemnización que pudiere llegar a compararse con la prima de antigüedad.

Esta indemnización, denominada de antigüedad, procede en todos los casos de despido que no tengan causa justificada, así como en los demás casos de extinción del contrato que no se deba a la voluntad del trabajador.

Esta prestación se ha establecido únicamente en beneficio del trabajador, la cual fortalece su estabilidad.

Tiene dos matices totalmente distintos, el primero, debido al despido arbitrario y el segundo, por la disolución del contrato de trabajo.

Se trata de una indemnización tarifada que comprende la reparación del daño, ya fuere material o moral; aunque también procede su pago para el caso de que el trabajador encontrare otro empleo, incluso mejor.

En cuanto a su naturaleza jurídica, podemos decir que esta se refiere a un premio que se otorga al trabajador, agradeciendo su fidelidad. Este derecho nace después de tan sólo tres meses de antigüedad.

Al respecto la ley de la materia, denominada Ley del Contrato del Trabajo, en su artículo 245, dispone que:

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo, vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo calculados en base al sistema del párrafo anterior.¹⁰

De acuerdo con la regulación establecida en la Ley del Contrato del Trabajo, para ser acreedor a la indemnización por despido, se requiere una antigüedad de cuando menos, tres meses. Esta interpretación

¹⁰ VARIOS. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, Tomo I, México, 1974, p.: 29

predomina tanto en la jurisprudencia como en la doctrina de ese país; por lo que no es necesario que el trabajador haya trabajado efectivamente todo ese tiempo, basta con que la relación laboral haya existido por lo menos un lapso de tres meses. Se considera como tiempo de servicios, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo entre las mismas partes, así como el tiempo de servicio anterior, cuando el empleado hubiere interrumpido su trabajo y reingresado a las órdenes del mismo patrón.

Tampoco importa el cambio de dueño o transferencia del establecimiento, ni el de categoría o calificación del trabajo.

En cuanto al modo de calcular el monto de la indemnización por despido, denominado indemnización por antigüedad, se debe tomar como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que ha venido devengando el trabajador durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios, si fuera menor, como lo estudiamos anteriormente al mencionar la Ley del Contrato de Trabajo.

Esta base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo general vigente al momento de la terminación del contrato.

Esta prestación, parecida a la prima de antigüedad, cuenta con requisitos y condiciones distintos en cuanto a tiempo, forma y pago; aún cuando, de igual forma, deriva del hecho de premiar al trabajador por su permanencia y fidelidad en su centro de trabajo. Algunas de estas diferencias se citan a continuación:

1.- La indemnización por antigüedad procede única y exclusivamente en dos casos; despido arbitrario, es decir, sin que medie causa justificada y por la disolución del contrato de trabajo cuando no se deba a la voluntad del trabajador.

La prima de antigüedad procede en todos los casos en que sé de por terminada la relación de trabajo, sea por causa imputable al patrón, ajena a él, o por la voluntad del trabajador siempre y cuando reúna el requisito de los 15 años o más de prestación de servicios. Todos y cada uno de los cuales, debidamente expresados en la ley, a excepción de la cláusula de exclusión y de la jubilación.

2. La indemnización por antigüedad no sólo deriva del hecho de premiar al trabajador por su permanencia en el centro de trabajo, sino también comprende la reparación del daño, ya fuere material o moral.

La prima de antigüedad se creó con el fin de premiar la permanencia del trabajador en su trabajo, aunque esta figura, como ya hemos visto, se ha ido desvirtuando a través del tiempo.

En la indemnización por antigüedad, el monto equivale a un mes de salario por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o plazo de la prestación del servicio, teniendo un

tope máximo equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo general vigente al momento de la terminación del contrato.

En la prima de antigüedad, el monto equivale a 12 días de salario por cada año de prestación de servicios, teniendo un tope máximo de dos salarios mínimos general vigente en la zona donde desempeñaba sus labores el trabajador.

4. En la indemnización por antigüedad, el tiempo para tener derecho a esta prestación, es de sólo tres meses de prestación de servicios.

En la prima de antigüedad, únicamente se necesitan 15 años de prestación de servicios en el caso de que el trabajador por su propia voluntad, de por terminada la relación de trabajo; en los demás casos establecidos por la ley, no se requiere de este requisito.

1.4.2 DERECHO BRASILEÑO.

El sistema brasileño de la estabilidad del trabajador en su empleo, siempre estuvo sujeto a fuertes críticas por parte de los empresarios que se sentían limitados en el ejercicio de la libre decisión sobre la permanencia del trabajador en la empresa; por lo que burlaban, en la práctica, a la ley que en esa época se encontraba vigente.

Posteriormente se comenzó a defender la substitución del sistema de la estabilidad por un nuevo régimen, bajo la forma de seguro-desempleo.

Esta idea pretendía asegurar de un modo más efectivo, el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su centro de trabajo, no obstante que no llenaba los fines procurados por la estabilidad.

Partiendo de la hipótesis de que la estabilidad era un obstáculo para la producción y el desenvolvimiento de la política, el Ejecutivo abandonó la idea de substituir la estabilidad por el seguro-desempleo y se inclinó por la construcción de un nuevo sistema, en el cual constituyó un fondo de reserva, formado por las contribuciones mensuales y obligatorias del patrón, la cual procura garantizarle el tiempo de servicio del trabajador. Este sistema fue destinado para substituir el régimen tradicional de la indemnización por despido injustificado y el de la estabilidad en el empleo.

En virtud de las fallas que contenía la legislación brasileña respecto de la estabilidad, el legislador creó otro sistema, con ventajas pecuniarias para el trabajador.

Este sistema constituye el fondo de garantía, el cual crea un sistema opcional entre la consolidación de las leyes del trabajo y este nuevo régimen.

Esta opción consiste en poder transferir, a título excepcional, al trabajador para el ámbito del fondo de garantía, la cual deberá de

procesarse dentro del plazo de 365 días, contado a partir de la vigencia de esta nueva ley. Aunado a esto, se creó una norma permanente, permitiendo la opción dentro de un mismo plazo, contado a partir de la fecha de la celebración del contrato individual de trabajo.

Requiere de requisitos formales, los cuales deben revestir su carácter de solemnidad. Esto es, la declaración del trabajador debe ser hecha por escrito, en doble vía, uno para el patrón y otro en atención a la autoridad laboral, la que deberá ser obligatoriamente homologada.

Es así que el 10 de diciembre de 1973, se creó la Ley Número 5958, que permitió nuevas formas de opción con efectos retroactivos.

El esquema legal que marcaba la ley Número 5958, se refiere a asegurar el derecho del trabajador de elegir entre este sistema y el tradicional, con efectos retroactivos a la fecha de la admisión del empleo al primero de enero de 1967.

Además, los trabajadores optantes podían ampliar los límites temporales que contaban con diez o más años de prestación de servicio, se facultó la opción con efecto retroactivo a la fecha en que fue completado el decenio del trabajo por el mismo. Cabe hacer la aclaración de que una vez que el trabajador optare por el fondo de garantía, este pierde su derecho a la estabilidad, esto es: aquellos que optaren en forma posterior, al inicio de la vigencia de la ley, podrán hacer retroactivos los efectos de la nueva opción a esa fecha o a la de su ingreso a la empresa.

La opción puede ser retractable; pero una vez que sean llenados los siguientes requisitos:

- a. Que se debe haber efectuado dentro del plazo establecido en la ley, esto es, de doce meses a partir de su vigencia o de la fecha de la admisión al empleo.
- b. El trabajador no puede mover la cuenta del fondo de garantía, en forma establecida por la misma ley.
- c. La retractación debe ser hecha mediante declaración necesariamente homologada por la autoridad del trabajo.

Por lo que respecta a la constitución y gestión de esta figura, cabe señalar que se encuentra conformada por un conjunto de cuentas:

1.- Cuentas vinculadas, las cuales se encuentran divididas a su vez en:

- a. Cuentas, cuyos titulares son los trabajadores que optaren por el fondo de garantía, y;
- b. Cuentas-empresas, de las cuales los titulares son las empresas, individualizadas en razón de los trabajadores no optantes.

Estas cuentas vinculadas son constituidas por los depósitos obligatorios que el patrón debe de realizar, hasta el día 30 de cada mes, por valor del 8% del salario pagado al trabajador, este último, correspondiente al mes vencido.

2. Cuentas Generales, cuyo titular es el Banco Nacional de la Habitación, la cual se forma por el depósito de las diferencias entre el modo del Fondo de Garantía y el valor correspondiente al total de la suma de las cuentas-optantes y cuentas empresas.

El patrón tiene el derecho de escoger la institución de crédito de su preferencia para efectuar los depósitos resultantes del Fondo de Garantía; sin embargo, tiene una limitante, esta institución bancaria debe ser autorizada previamente por el Banco Central de la República, tal y como lo señala la ley Número 5107 en su artículo 2do.

Es así que el legislador, dada la importancia y trascendencia de este Fondo de Garantía, conformado por estas cuentas, procuró protegerlas a través de varias medidas:

1. Establece un régimen de fiscalización de la puntualidad y corrección de los depósitos.
2. Sanciona a aquellos patrones, en donde cuyo pago se retrase o sean morosos.
3. Fija la competencia de la Justicia del Trabajo para dirimir los litigios entre trabajadores y patrones.
4. Da a las cuentas amplia garantía del Gobierno, facultando al Banco Central para que instituya un seguro específico.

El Fondo de Garantía es dirigido por el Banco Nacional de la Habitación de conformidad con las normas generales y el planteamiento establecido por un consejo de curadores conformado de la siguiente manera:

- a. Presidente del Banco Nacional de la Habitación quien preside el Consejo.
- b. Un representante del Ministerio del Trabajo.
- c. Un representante del Ministerio Extraordinario para el Planteamiento y Coordinación Económica.
- d. Un representante de las Categorías Económicas, y
- e. Un representante de las Categorías Profesionales.

Casos en que procede el Fondo de Garantía y cómo funciona en cada uno de ellos:

1. **DESPIDO INJUSTIFICADO.** En este caso, el patrón quedará obligado a depositar, en la cuenta del trabajador y en la fecha en que ocurriere la rescisión del contrato individual de trabajo, un importe igual al diez por ciento del saldo de la mencionada cuenta. Esta regla se aplica de igual forma para el trabajador optante.
2. **DESPIDO JUSTIFICADO.** Si se tratare del trabajador optante, este tendrá derecho a recibir el valor de las contribuciones depositadas por el patrón, durante la vigencia de la relación contractual.

3. DIMISION DEL TRABAJADOR. En este caso, la institución del Fondo, en nada garantiza el derecho al mismo por parte del trabajador, sino que muy por el contrario, lo obliga a la concesión del aviso previo al patrón, bajo pena de descuento del valor correspondiente.

El trabajador podrá mover su cuenta, total o parcialmente con ayuda del sindicato al que pertenece o, a falta de éste, de un representante del Ministerio del Trabajo.

4. EXTINCION NORMAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PLAZO DETERMINADO. Con relación al trabajador optante, éste tendrá como único derecho el de mover libremente su cuenta.
5. JUBILACION. Cabe indicar que el trabajador jubilado en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación brasileña, podrá hacer libre movimiento de su cuenta.
6. MUERTE. Por lo que respecta al trabajador optante, el valor total de lo depositado en su cuenta, deberá de ser repartido entre sus beneficiarios, siempre y cuando estos sean dependientes.
7. FUERZA MAYOR Y CULPA RECIPROCA. La ley nada dispuso sobre tales hipótesis respecto de extinción del contrato de trabajo; sin embargo, el reglamento dispuso que el empleador estará obligado a depositar en la cuenta vinculada de los trabajadores despedidos, un cinco por ciento del saldo indicado hasta la fecha de la rescisión de la relación del trabajo.

8. EXTINCIÓN DE LA EMPRESA SIN OCURRENCIA DE FUERZA MAYOR. Este tipo de rescisión de contrato individual de trabajo es equiparable, de acuerdo con lo establecido por la legislación brasileña, con el despido injustificado para todos los efectos relativos a la indemnización de antigüedad.

Después de haber realizado un estudio respecto de la Institución del Fondo de Garantía, podemos señalar que con relación a esto, en nuestra legislación no existe título alguno bajo el rubro de Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio; sin embargo, existen ciertas similitudes con nuestra prima de antigüedad, es decir, el premio que otorga al trabajador por la permanencia en su centro de trabajo, aun cuando en el Fondo de Garantía se maneje un sistema mucho más complicado, tal es el caso de las cuentas que lo integran; en el derecho brasileño, el Fondo de Garantía es opcional, es decir, si el trabajador optare por el mismo, renunciaría a su derecho a la estabilidad, mientras que en el derecho mexicano estos derechos son irrenunciables.

Respecto a otras legislaciones, podemos mencionar que en las mismas no existen figuras, ni siquiera afines a lo que conocemos como la prima de antigüedad, tanto en el sistema romano como en el anglosajón (principalmente Estados Unidos de Norteamérica y Canadá); hallando en forma única, prestaciones similares en el derecho argentino y en el derecho brasileño, mismos que han quedado, en forma general desarrollados.

CAPITULO II

CONCEPTO Y ELEMENTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

2.1 LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación del Constituyente de 1917, sin precedente alguno en otras legislaciones. Nació como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.

Tomo mayor fuerza a nivel mundial, en la segunda postguerra, donde, a partir de ella, se ha luchado por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y es, por primera vez, que en esa época se habla sobre la idea de Seguridad Social:

Si el hombre tiene el deber; pero también el derecho a trabajar y si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y si en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, es indudable que la estabilidad tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social. ¹¹

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta Edición, México, Porrúa, 1954, p.:757.

Por lo tanto, la podemos entender como un principio que otorga un carácter permanente a la relación de trabajo, es decir, le da al trabajador una seguridad de no verse expuesto a que el patrón, sin que medie causa justificada, de por terminada la relación de trabajo en forma unilateral; y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón por incumplimiento grave por parte del trabajador, de sus obligaciones de trabajo y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. De esta significación se desprende que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y por otra, que es un deber del patrón.

Nestor de Buen considera que la estabilidad es el derecho a conservar el trabajo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza o la ley lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia del trabajo.¹²

Euquerio Guerrero la entiende como aquella tranquilidad a la que aspira el trabajador de no verse expuesto a que el patrón, sin causa justificada, de por terminada la relación de trabajo en forma unilateral.¹³

Francisco Ramírez Fonseca la define como la idea de que el trabajador no viva bajo la constante amenaza de perder el empleo.¹⁴

¹² DE BUEN Lozano, Nestor. *Derecho del Trabajo I*, Tercera Edición, México, Porrúa, 1979, p.: 546

¹³ GUERRERO, Euquerio; op. Cit., p.:108

¹⁴ RAMÍREZ Fonseca, Francisco. *La Prima de Antigüedad*, Primera Edición, México, Font 1977.p.:220.

El concepto de estabilidad nace de la naturaleza de la relación de trabajo, conocida como una institución jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación de trabajo y cuya persistencia depende de la existencia y actividad de la empresa, concebida esta como una unidad o entidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.

Existen dos grados de estabilidad:

- a. Absoluta. Que es la duración indefinida de la relación de trabajo.
- b. Relativa. Exigencia de una causa razonable para su disolución.

La distinción entre ambas radica en el grado de libertad que se conceda al patrón para dar por terminada la relación.

Es absoluta, cuando se niega al patrón, en forma total, la facultad de disolver la relación de trabajo por medio de un acto unilateral de voluntad y únicamente se acepta esta disolución como excepción, cuando existe causa justificada que deberá de probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad por parte del trabajador.

Y es relativa cuando se autoriza al patrón, en distintos grados determinados por la ley de la materia, a dar por terminada la relación

laboral por un acto unilateral de voluntad mediante el pago de una indemnización.

La Constitución determina la estabilidad relativa, ya que únicamente el patrón puede terminar unilateralmente la relación de trabajo cuando exista causa que así lo justifique, y cuando no fuere así el trabajador exija su reinstalación, el patrón podrá excepcionarse si se encuadra dentro de los supuestos que marca la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 49 y 50 que a la letra dicen:

ARTICULO 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico, y;
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.¹⁵

¹⁵ Artículo 49 de la LFT, p.: 9.

ARTICULO 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y;
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.¹⁶

La estabilidad en el trabajo, establece una doble naturaleza: la primera, el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla con sus obligaciones y con esto no de causas de separación; y la segunda, que es la fuente y la garantía de otro principio fundamental del trabajador: la antigüedad, la cual no constituye un derecho como se ha pretendido establecer, sino un hecho del cual se derivan una serie de derechos previstos en la ley de la materia:

¹⁶ Idem.

- 1.- Estabilidad en el empleo (artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXII y artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo);
- 2.- Indemnización por rescisión del contrato imputable al patrón (artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo);
- 3.- Vacaciones (artículo 76 de la ley de la materia);
- 4.- Constancia de servicios (artículo 132, fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo);
- 5.- Preferencia a ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículo 159 de la ley de la materia);
- 6.- Inmunidades después de 20 años de antigüedad por faltas leves (artículo 161 de la ley de la materia);
- 7.- Prima de antigüedad (artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo), y;
- 8.- Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje (artículo 947 de la ley de la materia).

Al programar la comisión redactora del proyecto sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa; se recordó que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para la vida, ya que si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no se podrían generar los efectos que surgen a consecuencia del hecho de la antigüedad. Pero una vez cimentada y reconocida legalmente, se convierte, por otra parte, en una de las idea-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren un marco de derechos que constituyen una limitante más al empresario, y por otra,

su función es servir de sostén a los derechos ya mencionados con anterioridad.

Por lo que se ha considerado indispensable mencionar el hecho de la antigüedad y los derechos que derivan de ella, reconocimiento y establecimiento que fueron producto de una conquista más del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente, pues de éste se deriva el punto preciso a tratar, la prima de antigüedad.

2.2 CONCEPTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad nace como una prestación casuística, es decir, premiar con una determinada cantidad de dinero la permanencia del trabajador en su empleo. Esta prestación puede considerarse como un beneficio que se otorga al trabajador por la estabilidad en su trabajo, mismo que se estableció para aquellos trabajadores que reunieran el requisito determinado por la propia ley: contar con 15 años o más de prestación de servicios y separarse voluntariamente de su fuente de trabajo. Pero tanto en la teoría como en la práctica, este principio se ha ido desvirtuando en forma genérica convirtiéndose así, en una prestación más que se adquiere por el simple transcurso del tiempo, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otros.

En este orden de ideas, trataremos de dar un primer concepto de lo que fue el espíritu por el cual se creó esta figura tan controvertida.

La prima de antigüedad es un premio consistente en una determinada cantidad de dinero, que se otorga a los trabajadores por permanecer en su centro de trabajo, es decir, la prima como premio a un trabajador con una determinada antigüedad, la cual corresponde a 15 años de o más de prestación de servicios y que se separa voluntariamente de su fuente de trabajo.

Esta idea de premiar a los trabajadores por su estabilidad en el empleo, se fue desfigurando, ya que los patrones, al querer evitar el pago de dicho derecho, despedían, sin mediar causa justificada alguna, a los trabajadores que estuvieren por cumplir los 15 años de servicio. Con este antecedente, tanto el legislador como la Suprema Corte de la Nación sentaron las bases para que esta figura, que en un principio se consideró como un premio a la permanencia en el empleo, se convirtiera en una institución genérica a la cual se tendría derecho por el simple transcurso del tiempo.

Hoy en día, este precepto ya no es aplicable, ya fuere por las estrategias de que se valían los patrones para evitar el pago, como ya mencionamos, o por las múltiples causas que se han ido incluyendo en la ley para proceder al pago de la misma.

La prima de antigüedad es una prestación que se adquiere por el simple transcurso del tiempo, consistente en una cantidad determinada de dinero que deberá de cubrirse al trabajador en los casos específicos que marque la ley, a saber: retiro voluntario, siempre y cuando cumpla con el requisito de 15 años o más de prestación de servicios; rescisión de contrato con o sin causa justificada; separación del trabajador de su empleo por causa imputable al patrón; trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del servicio; trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o por incapacidad del patrón, física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación de trabajo; trabajadores cuyos contratos terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; en los casos de terminación de contratos por concurso, quiebras legalmente declaradas, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción de los trabajadores; la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal; y, últimamente en los casos de jubilación y de la cláusula de exclusión ya que la Corte ha asentado jurisprudencia al respecto.

Por lo antes expuesto, podemos decir que esta institución se ha visto deformada desde sus inicios hasta nuestros días, es decir, pasó de ser un premio a la estabilidad a una prestación que se adquiere por la

simple contratación del trabajador, adquiriendo este último el derecho al pago de la misma por el simple transcurso del tiempo, independientemente del tiempo que se tenga laborando para la empresa, tal y como sucede en los casos de las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, etc.

2.3 ELEMENTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad, una de las más nuevas figuras de la legislación actual, está constituida por una serie de elementos que sin ellos, sería casi imposible la conformación de la misma.

2.3.1. SUJETOS

De acuerdo al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, sólo tienen derecho a la prima de antigüedad los “trabajadores de planta” cuyas relaciones de trabajo se disuelvan por despido justificado o injustificado (respecto de los cuales se le obliga al patrón el pago de la prima de antigüedad, con lo cual se ha venido a desvirtuar el fin por lo que inicialmente se creó: premiar la estabilidad y constancia de los trabajadores en su centro de trabajo, convirtiéndola en una prestación más independientemente del requisito de 15 años que debe cubrir para poder tener derecho a ella, tal como sucede con las vacaciones, prima

vacacional, aguinaldo, prestaciones que se adquieren por el simple transcurso del tiempo. En la práctica, el sector patronal asesora y recomienda el pago de la misma para los trabajadores con una antigüedad menor a la establecida en la legislación mexicana y que desean separarse voluntariamente de su centro de trabajo), renuncia voluntaria cuando el trabajador haya cumplido quince o más años de servicios, o sus beneficiarios en caso de incapacidad mental o muerte; por lo tanto, los trabajadores que no sean de planta no tendrán derecho a esta prestación. Es así que es necesario señalar el concepto que de trabajador de planta tiene:

El trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto, y en el caso de que se llegase a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.¹⁷

Por lo que respecta a los trabajadores de confianza cabe destacar que aun cuando la ley señala como término genérico "trabajadores de planta", es indispensable establecer que dicha terminología se refiere única y exclusivamente a aquellas personas que prestan su servicio en forma personal, subordinada y que han tenido continuidad en la prestación del mismo, pues es evidente que el citado término no es utilizado para distinguir a los trabajadores de confianza de aquellos que

¹⁷ RAMÍREZ Fonseca, Francisco: op cit, p.: 43

no desempeñan ninguna labor, a los que se refiere el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo en donde se determinan las funciones del trabajador de confianza. Por lo que esta clase de trabajadores tiene, de igual forma, derecho al pago de la prima de antigüedad.

2.3.2. IMPORTE.

El pago de la prima de antigüedad entraña tres cuestiones. El número de días de salario que deben pagarse a un trabajador por años de servicio prestado; el monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo y la fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

El importe consiste en una cantidad igual al importe de doce días por cada año de servicios prestados y debe ser pagada al día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece.

Este importe se determina considerando la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que deba pagarse. Sin embargo, la ley marca en sus artículos 485 y 486 un salario tope variable, consistente en el doble del salario mínimo de la zona económica que corresponda al lugar de la prestación del trabajador, dando como consecuencia si un trabajador percibe un salario menor de los dos salarios mínimos

generales, establecidos con el tope máximo, la prima será igual a su percepción; pero si esta es mayor, se pagará únicamente la cantidad a la que asciende el tope máximo.

2.3.3. ANTIGÜEDAD REQUERIDA.

Por lo que se refiere a la antigüedad requerida para tener derecho a la prima de antigüedad, el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo plantea dos hipótesis:

- a. La renuncia, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato por causa imputable al patrón, establecidos en la fracción III.
- b. La muerte del trabajador, comprendida en la fracción V.

En el primer inciso, el trabajador debe contar con 15 años de servicios prestados, aunque se ha sostenido por una gran parte de la doctrina que la idea de que el adverbio “así mismo” que se emplea en la fracción III en punto y seguido, después del párrafo que se refiere a los trabajadores que se separan voluntariamente, establece condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos con o sin causa justificada y cuando el trabajador rescinde el contrato por causa imputable al patrón. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia sustenta un criterio

distinto, según el cual, la antigüedad de quince años es necesaria únicamente en caso de "renuncia", excluyendo de este requisito a los trabajadores que han sido despedidos o de aquellos que hayan rescindido su contrato de trabajo por causa imputable al patrón. Y este es, precisamente el criterio que se ha venido aplicando:

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

Amparo Directo 1388/1973.- Fábrica Puebla Textil, S.A. 4 votos.

Séptima época, Vol. 74, quinta parte, pag. 35.

Amparo Directo 5384/1974.- Encajes Mexicanos, S.A. 5 votos. Séptima época, Vol. 675. Quinta parte, pag. 23.

Amparo Directo 607/1975.- Joel Díaz Utreta. 5 votos. Séptima Época Vol. 79, quinta parte pag. 24.

Amparo Directo 2216/1975.- Hilados Guadalajara, S.A. DE C.V., Unanimidad de 4 votos, Séptima Época, Vol. 88, quinta parte, pag. 26.

Amparo Directo 887/1976.- Textiles Monterrey Fama. Séptima Época, Vol. 90, quinta parte, pag. 45. ¹⁸

¹⁸ Edición Mayo, Época VII, Actualización VI Laboral, tomo VI, p: 261.

En el segundo inciso se establece que los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a la prima correspondiente, cualquiera que haya sido su antigüedad.

Como se puede observar, en caso de que exista un despido justificado o no, es obligación del patrón pagar la prima de antigüedad, ya que en estos casos al igual que en el de muerte, aunque el trabajador quisiera aumentar su antigüedad, esta se mantiene estática.

1.- Trabajadores que sufran incapacidad física y mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación de trabajo (artículo 53, fracción IV y artículo 54);

2.- Trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o por la incapacidad del patrón, física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación de trabajo. (artículo 434, fracción I),

3.- Trabajadores cuyos contratos terminen por incoestabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, fracción III);

4.- Casos de terminación de contratos por concursos o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores

resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434, fracción V).

5.- Implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos que traigan como consecuencia la reducción de personal.

La prima de antigüedad debería ser una prestación genérica y no específica que debe pagarse no solo a las personas que entran dentro de los requisitos establecidos por la Ley Federal Del Trabajo, sino aquellas personas que renuncian voluntariamente al empleo independientemente del tiempo laborado, ya que es una prestación que por derecho les corresponde, y tienen los mismos derechos incluso, más que a aquella persona que es despedida justificadamente o injustificadamente, ya que se presume que la persona que renuncia voluntariamente es porque trata de mejorar su nivel de vida, buscando un mejor empleo, por lo cual debe pagarse a estas personas su prima de antigüedad, por lo que es conveniente que se estableciera en la Ley Federal Del Trabajo, que se les pague la prima de antigüedad a las personas que renuncian voluntariamente al trabajo, sin importar el tiempo que se tenga laborando para la empresa, de alguna forma este trabajador, dio a ganar con su trabajo a la empresa, siendo justo entonces que se le pague el tiempo que presto sus servicios, pues resulta un tanto ilógico que se le pague la prima de antigüedad a aquellas personas que han sido despedidas justificadamente, sin lugar a duda hubo alguna causal para

que se llevará acabo el despido, sin embargo a aquellas personas que le han dedicado todo su tiempo a la empresa, y que cuentan con una antigüedad por poner un ejemplo de diez años, donde el trabajador le da las gracias al patrón no se le pague todo ese tiempo laborado y si se le premie aquella persona que fue despedida por alguna causal, de alguna forma estaríamos en contra de lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal Del Trabajo, ya que chocaría con el principio de equidad pactado en dicho artículo.

CAPITULO III

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN SU ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

3.1 EXPOSICION DE MOTIVOS.

Como se ha venido mencionando a través del estudio, la prima de antigüedad es una figura de reciente creación, que gracias a la lucha sindical, logró consolidarse en nuestra legislación laboral. Esta lucha consistió en incluir dentro de algunos contratos colectivos de trabajo, esta prestación, aun cuando no tuviera la misma denominación de la que conocemos en la actualidad.

Es así como comienza a pensarse en ella, tal y como lo podemos observar en el texto de la iniciativa presidencial que se transcribe a continuación:

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos

en la Ley Federal Del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y la prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.¹⁹

¹⁹ RAMIREZ Fonseca, Francisco: op. Cit., p.p.: 32-34

Con esta iniciativa se creó el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, donde se consignó y se legisló esta nueva prestación, la cual se vio derivada de dos hechos fundamentales: el trabajo y la estabilidad; pero esta creación no sólo se debió, única y exclusivamente a la iniciativa presidencial, sino que además el Seno

de la Comisión encargada de la formulación de la Nueva Ley Federal Del Trabajo, no se resolvía a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores; es así como en el ir y venir de opiniones se conformó la figura de la prima de antigüedad.

La cual, por el simple transcurso del tiempo, proporciona un beneficio a los trabajadores, aunque es cierto, se dijo la Comisión, que la seguridad social ofrece, de igual forma, un beneficio que en algunos casos, toma en cuenta los años de trabajo, tales como la pensión por vejez; pero lo hace, ya que radica la diferencia entre estos dos principios, el primero de ellos, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto que la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo, idea que sirvió de base a la Comisión para redactar la Exposición de Motivos:

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; estas tienen su fuerte en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo o

expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social.²⁰

3.2 DOCTRINA REFERENTE A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Han sido varios los actores laboristas los que se han abocado al estudio de la prima de antigüedad, figura de reciente creación objeto de grandes polémicas.

Euquerio no aborda con profundidad el tema de la prima de antigüedad, únicamente se limita a denunciar los elementos que la integran y qué trabajadores tienen derecho al pago de la misma.

Para este doctrinario laborista, la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores que se separen de su fuente de trabajo, independientemente de la causa de la separación; pero con el requisito necesario e indispensable de haber cumplido 15 años de labores, forma muy distinta de la que opera en la actualidad. Para el caso de la muerte del trabajador, la prima deberá pagarse a sus beneficiarios, mismos que se encuentran señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, contado a partir de que el trabajador fallecido ingresó a laborar.

²⁰ DE BUEN Lozano, Nestor, op. Cit., p.: 310.

Para Francisco Ramírez Fonseca, esta nueva institución ha sido una figura fascinante a la que le ha dedicado un espacio especial para su estudio. En él establece que se trata de una prestación derivada del solo hecho del trabajo, y que debe otorgarse a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea alguna de riesgo. Así pues, la considera como la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin causa justificada o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que va incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, misma que constituye una ayuda económica al trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada anteriormente.²¹

En los casos en que procede el pago de la prima de antigüedad, cuando se da por terminada una relación de trabajo, en opinión de este estudioso del derecho laboral, la disposición legal es bastante clara, ya que la misma establece los siguientes supuestos:

a. Renuncia voluntaria del trabajador.

²¹ RAMIREZ Fonseca, Francisco: op.cit.: 45

- b. Rescisión de la relación del trabajo por parte del trabajador por causa imputable al patrón;
- c. Muerte del trabajador, y;
- d. Rescisión de la relación de trabajo (despido del trabajador, ya sea justificado o injustificado).

Pero aun cuando la ley es bastante clara respecto de quienes tienen derecho a la percepción de esta prestación, existen causas distintas a las señaladas, que dan por terminada la relación de trabajo, por lo que es lícito y lógico pensar que esta prestación no debe de pagarse -según Ramírez Fonseca- a aquellos trabajadores que den por terminado su contrato individual de trabajo por razones distintas a las ya marcadas por la ley, a no ser que en el caso particular, la ley ordene lo contrario.

De igual forma, para el caso de la fracción III del artículo 162 de la ley de la materia, la prima no debe pagarse en los casos de terminación de contrato por terminación de obra o vencimiento del término o inversión del capital, ya que estas son causas no previstas por el mismo ordenamiento, además de que se trata de trabajadores de planta.

Para este laboralista, la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, tiene dos cuestiones fundamentales: la incapacidad física o mental del trabajador o la inhabilidad manifiesta. En el primero de los casos, esta incapacidad puede o no provenir de un riesgo de trabajo, si

es así, y proviene de un riesgo de trabajo, la prima no deberá de cubrirse, este razonamiento y conclusión que de la misma genera, la fundamenta en el artículo 495:

ARTICULO 495: Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario. ²²

En este caso, Ramírez Fonseca alude que en ningún momento se menciona a la prima de antigüedad, por una parte, y por la otra, alega que si el trabajador se encuentra afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a la ya mencionada; pero a cargo de esa Institución, pues tal y como lo señala el artículo 53 de la Ley del Seguro Social: el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.²³

Ahora bien, si la incapacidad física o mental del trabajador no proviene de un riesgo de trabajo, para este jurisconsulto, el patrón está obligado al pago de la prima de antigüedad, tal y como lo establece el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo:

²² Artículo 495 de la LFT, p.:77

²³ RAMÍREZ Fonscca, Francisco: op.cit., p.:44

En el caso de la fracción IV del artículo anterior (art.53), si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.²⁴

La segunda cuestión, relativa a la inhabilidad manifiesta del trabajador, para este doctrinario no existe la más mínima obligación de pagar la prima, por no encontrar sostén legal alguno al respecto.

Ahora bien, para el caso de la terminación individual de trabajo cuando se aplica la cláusula de exclusión, para Ramírez Fonseca, no cabe el pago de la prima de antigüedad, puesto que se está en presencia de una terminación y no de una rescisión, en donde la ley no previene el pago.

En el ámbito de la terminación, individual de las relaciones de trabajo, derivados de un conflicto colectivo, resume que el pago de la prima de antigüedad procede siempre y cuando la terminación de trabajo haya sido a causa de una fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación colectiva de trabajo; en caso de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; por agotamiento de la materia objeto de

²⁴ Artículo 54 de la LFT. P.:10

una industria extractiva y por concurso o quiebra legalmente declarados; así como en los casos de la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo.

En cambio, no procede el pago de la misma cuando termine la relación de trabajo pactada, por ejemplo, en el caso de las minas, por tiempo u obra determinada o para la inversión de un capital determinado.

¿Qué trabajadores tienen derecho a esta prestación?, para Ramírez Fonseca, es una pregunta fácil de contestar. Los trabajadores que tienen derecho a la obtención de la prima de antigüedad, son los trabajadores de planta, y como consecuencia no tienen derecho al pago, los trabajadores temporales y eventuales.

En lo que atañe a la antigüedad necesaria para tener derecho al cobro de esta prestación, podemos mencionar que este autor se inclina por concluir que en lo referente a la fracción III del multicitado ordenamiento, es decir, la renuncia voluntaria al centro de trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato hecho valer por el trabajador; y basándose en la idea de que el adverbio utilizado en este párrafo "así mismo", en punto y seguido, después del párrafo en que se menciona a los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo, predica condiciones iguales de antigüedad para aquellos

trabajadores que han sido despedidos con o sin causa justificada y los que rescinden el contrato por causas imputables al patrón, respecto de los que renuncian; aún cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación siga un criterio muy distinto y contrario; por lo que la antigüedad requerida para cualquiera de estos casos en particular, es de 15 años de prestación de servicios.

Por otro lado y para el caso de la muerte del trabajador, Ramírez Fonseca está de acuerdo en que el pago de la prima de antigüedad procederá cualquiera que haya sido la antigüedad del mismo.

Nestor de Buen dedica, en su libro titulado el Derecho del Trabajo, un capítulo especial a la prima de antigüedad, en donde norma su criterio respecto de la misma. Es así, donde establece que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica, que sólo debe de ser pagada en los casos específicos planteados por la ley, y no en todas las situaciones de terminación de la relación laboral, ni en el caso de jubilación o en donde se aplica la cláusula de exclusión, puesto que las mismas no pueden ser equiparadas con una renuncia, aun cuando la Corte haya establecido lo contrario.

De la misma forma ha creado doctrina respecto de los siguientes extremos:

1. – Aun cuando la ley haya establecido que sólo tienen derecho a la prima los trabajadores de planta, resulta por demás una verdadera injusticia el excluir a los trabajadores de confianza así como de aquellos trabajadores eventuales o temporales que hayan prestado sus servicios por un tiempo considerable o de aquellos que hayan prestado sus servicios por 15 o más años.

2.- Al considerar la antigüedad real de los trabajadores para calcular el pago de la prima de antigüedad, es decir, el tener en cuenta hechos anteriores con respecto a sus efectos futuros, cuando los hay, esto no constituye una aplicación retroactiva de la ley.

3.- Con relación al artículo 5to. Transitorio, no pudo haberse fundado su creación en base al miedo a la retroactividad, sino que más bien, fue sólo un disfraz para disimular la preocupación de las autoridades fiscales que corrian el riesgo de que las empresas se vieran obligados a deducir lo pagado por la prima de antigüedad.

4.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha actuado en forma congruente con el espíritu que privó al introducir, en 1970, la prima de antigüedad, puesto que no se trataba de establecer una prestación de tipo

genérico, sino un beneficio dirigido únicamente a aquellos trabajadores cuya situación económica se presume difícil en virtud de no contar con otra compensación importante, como en los casos de jubilación y riesgo de trabajo, en donde los trabajadores tienen derecho a pagos periódicos mucho más importantes que la prima.

5.- El adverbio de tiempo "así mismo", utilizado en punto seguido, después del párrafo en que se menciona a los trabajadores que se separan voluntariamente de su trabajo, no incluye el requisito de los 15 años de prestación de servicios, respecto del despido con o sin causa justificada, y/o a la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al patrón.

3.3 JURISPRUDENCIA RELACIONADA A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En todo orden jurídico se presupone la existencia de una Ley Suprema y de un conjunto de leyes en donde cada una se relacione con las demás en la hermandad de la filiación común. Dicho orden Jurídico debe ser respetado porque de lo contrario imperaría la ley de la selva.

El respeto existente hacia la Constitución, por parte del Poder Público se establece a través de las instituciones conocidas como defensas a la Constitución, algunas de ellas subsidiarias y una sola de ellas, directa: el Juicio de Amparo, el cual es un juicio de control

constitucional y de legalidad, que es ejercitada en vía de acción ante un órgano jurisdiccional, esto es, Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito, Suprema Corte de Justicia de la Nación o en su caso, el Superior de la Autoridad Responsable, en los casos previstos por el artículo 37 de la Ley de Amparo vigente.

ARTICULO 37.- La violación de las garantías de los artículos 16, en materia penal, 19 y 20, fracciones I, VIII Y X, párrafos primero y segundo de la Constitución Federal, podrá reclamarse ante el Juez de Distrito que corresponda o ante el Superior del Tribunal que haya cometido la violación. ²⁵

Esta acción es iniciada a instancia de parte agraviada, es decir que nazca, es indispensable que sea promovido por alguien.

El artículo cuarto de la ley de amparo establece que el juicio de amparo únicamente puede promoverse por la parte a quien perjudique el acto o la ley, el tratado internacional, el reglamento o cualquier otro acto que responda a una causa criminal, o por medio de algún pariente o persona extraña en los casos que esta ley lo permita. ²⁶

Debe existir, además, una violación de alguna garantía individual o de algún precepto constitucional o en donde presupone leyes o actos de los estados que invadan la esfera de la autoridad federal, o respecto de leyes o actos federales que vulneren o restrinjan la soberanía de los estados.

²⁵ Artículo 37 de la LEY DE AMPARO, editorial SISTA, S.A. DE C.V., México, 1994, p.12

²⁶ VARIOS. *Manual del Juicio de Amparo*, editorial Themis, México, 1988, p.: 27

La sentencia, tal y como lo establece el artículo 107 constitucional, será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.

En este orden de ideas, y siguiendo con la cronología del presente inciso, consideramos indispensable, antes de referirnos a la existencia de jurisprudencia respecto de la prima de antigüedad, ahondar en lo que el término jurisprudencia significa.

La Jurisprudencia, tal y como la conocemos, es el conjunto de normas o reglas que la autoridad jurisdiccional, que cuenta con atribuciones al respecto, deriva de la interpretación de determinadas prevenciones del derecho positivo, que precisan el contenido que debe atribuirse y el alcance que debe darse a éstos, y que, al ser reiteradas cierto número de veces en sentido uniforme, no contrariado, son obligatorias para quien debe decidir casos concretos regidos por aquellas prevenciones.

La jurisprudencia es equiparable con la ley porque, aunque formalmente no es considerada como una norma jurídica, lo es materialmente en virtud de que posee atributos esenciales de la primera, tales como la generalidad, la abstracción y la imperatividad. Es obligatoria

por así estar establecida en la Carta Magna en su artículo 94, lo cual nos remite a la ley reglamentaria, para efectos de precisar los términos de dicha obligatoriedad.

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.²⁷

Los organismos que cuentan con atribuciones para sustentar tesis que sienten jurisprudencia, son los siguientes:

- a. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- b. Las Salas del mismo Alto Tribunal, y;
- c. Los Tribunales Colegiados de Circuito; tal y como se indica en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

Las resoluciones constituyen jurisprudencia siempre y cuando lo resuelto en ellas se sustente en 5 sentencias sin ninguna en contrario y que hayan sido aprobadas, cuando menos, por 8 ministros, esto es si se tratare de jurisprudencia del pleno. El fundamento legal lo encontramos en el artículo 192:

²⁷ *Ibidem*, p.: 47.

ARTICULO 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o en Salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decrete el pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; los juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de Salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.²⁸

Respecto de los Tribunales Colegiados de Circuito, los requisitos son los mismos; con la salvedad de que las resoluciones sean aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integren cada uno de ellos.

Cabe reiterar acerca de la obligatoriedad de la jurisprudencia en donde, si esta es establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o en Salas, será obligatoria para estas si la jurisprudencia es decretada por el pleno, además para los Tribunales Unitarios, Tribunales Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares, Tribunales Judiciales del Orden Común, de los

²⁸ Artículo 192 de la L. A., P.: 79

Estados y del Distrito Federal; y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Federales y Locales.

En lo referente a la Jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito esta es obligatoria para los Tribunales Unitarios, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del Fuero Común, de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales y Federales.

Sin embargo, son muchas las jurisprudencias establecidas por la Suprema Corte de Justicia que han dejado de ser vigentes y por lo mismo, su obligatoriedad puede ser interrumpida y modificada.

Por otro lado, la jurisprudencia es interrumpida y deja de tener carácter de obligatoriedad cuando sea pronunciada una ejecutoria en sentido contrario y esta sea aprobada por 8 ministros como mínimo, esto, si se trata de una resolución sustentada por el Pleno, por 4 si se trata de una Sala, y por unanimidad de votos si se tratase de un Tribunal Colegiado de Circuito. Esta interrupción no puede manejarse en forma caprichosa, para tal efecto, es necesario que se fijen las razones en las que se sustenta y que se desvirtúen las consideraciones tomadas en cuenta para establecer la jurisprudencia que va a interrumpirse. Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas que para su formación:

ARTICULO 194. La jurisprudencia se interrumpe dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por ocho ministros si se trata de la sustentada por el Pleno; por cuatro, si es de una Sala y por unanimidad de votos, tratándose de la de un Tribunal Colegiado de Circuito.

En todo caso, en la ejecutoria respectiva deberán expresarse las razones en que se apoye la interrupción, las cuales se referirán a las que tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia relativa.

Para la modificación de la jurisprudencia se observarán las mismas reglas establecidas por esta ley, para su formación.²⁹

Al invocar, cualquiera de las partes, en un juicio de amparo, la jurisprudencia, ya sea del Pleno, de las Salas o de los Tribunales Colegiados de Circuito, realizarán tal invocación por escrito, indicando el número de jurisprudencia y el órgano jurisdiccional que la creó, así como el rubro de la misma.

Por el contrario, si cualquiera de las partes invoca ante un Tribunal Colegiado de Circuito, la jurisprudencia establecida por otro, el Tribunal de conocimiento deberá, de acuerdo al artículo 196:

- I. Verificar la existencia de la tesis jurisprudencial invocada;
- II. Cerciorarse de la aplicabilidad de la tesis jurisprudencial invocada, al caso concreto en estudio, y;
- III. Adoptar dicha tesis jurisprudencial en resolución, o resolver expresando las razones por las cuales considera que no debe confirmarse el criterio sostenido en la referida tesis jurisprudencial.³⁰

²⁹ *Ibidem*, p.: 80

³⁰ *Ibidem*, p.: 81

Ahora bien, después de un esbozo general respecto de la jurisprudencia, nos remitiremos al tema a tratar, la prima de antigüedad, en donde, a partir de su creación se ha sentado una enorme cantidad de jurisprudencia respecto de los diversos aspectos que la integra.

3.3.1. JURISPRUDENCIAS EMITIDAS SOBRE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

A continuación transcribiremos algunas jurisprudencias sobre la prima de antigüedad y algunas contradicciones de jurisprudencia al respecto.

Prima de antigüedad. Su monto debe determinarse con base en el salario mínimo general, salvo que el trabajador haya percibido el mínimo profesional, en términos de la resolución emitida por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, supuesto en que se estará a este último. De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos de cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

2ª./J.41/96

Contradicción de Tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal en Sesión pública de cinco de julio de 1996, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Gutiérrez, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, tomo IV, octubre de 1996, p.294. ³¹

Cabe hacer el siguiente comentario al respecto anteriormente se tomaba como base el salario mínimo general para calcular el monto de la prima de antigüedad; y con el nuevo criterio se determina que si el trabajador percibió un salario mínimo profesional, debe tomarse éste como base para calcular el monto de la prima de antigüedad.

Prima de antigüedad, por retiro voluntario, prestaciones equivalentes a la, en contratos colectivos. La prestación prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene su antecedente según la exposición de motivos, en la práctica adoptada en diversos contratos colectivos de trabajo; por tanto si a un trabajador de una empresa se le cubrió el importe de su retiro voluntario conforme al pacto colectivo que concede una prestación mayor por año de servicios que la que otorga la Ley por ese mismo concepto y reclama el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley de la Materia, la reclamación debe estimarse improcedente por tratarse de la misma prestación.

³¹ CLIMENT Beltran, Juan B, *Jurisprudencia Laboral Comentada*, México, esfinge, S.A. DE C.V., p.: 140

Séptima época, Quinta Parte, vol. 69, p. 19. A.D. 1749/74, Mario Castruita Caldera.

Unanimidad de 4 votos.

Tesis de Jurisprudencia, Séptima Epoca, Quinta Parte.³²

Prima de antigüedad. Universidad Nacional Autónoma de México, gratificación extraordinaria por jubilación de los trabajadores de la. Equivale a prima de antigüedad. La gratificación extraordinaria que se paga por renuncia o jubilación que la Universidad Nacional Autónoma de México concede a sus trabajadores por el tiempo de servicios prestados, participa de la misma esencia y naturaleza de la prima de antigüedad que estableció el legislador en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que es conveniencia pública, y ése fue el propósito que animó al legislador en el establecimiento de la prestación pago de prima de antigüedad; de tal forma que si se paga gratificación extraordinaria de renuncia por jubilación, se tiene pagada la prestación pago de prima de antigüedad, y a lo único que se tiene derecho es al pago de la diferencia entre lo pagado y lo que debió haberse cubierto de acuerdo con la Ley o, en su caso, con el pacto colectivo.

Amparo directo 397/79. Universidad Nacional Autónoma de México. 12 de noviembre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala, p. 165.³³

³² Idem.

³³ Ibidem, p.: 141

La anterior tesis de jurisprudencia establece el principio de que cuando un trabajador percibe una gratificación extraordinaria en atención al tiempo de servicios prestados, esa participación contiene la misma esencia y naturaleza de la prima de antigüedad; por lo cual tendrá solamente derecho a la diferencia que pueda haber entre la cantidad percibida y el monto de la prima de antigüedad, tiende a evitar un doble pago, ya que se trata de prestaciones equivalentes.

Este principio de la equivalencia lo sustenta la siguiente contradicción de tesis.

4ª./J.11/92

Prima de antigüedad

Instituto Mexicano del Seguro Social. Prima de antigüedad a sus trabajadores en caso de jubilación. Esta Sala ha establecido que la jubilación se equipara al retiro voluntario, en tanto que ambos entrañan una terminación del contrato de trabajo; con base en tal criterio, considera que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social que se jubilen, tienen derecho a la prestación que previene la cláusula 59 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, dado que el pago de doce días de salario por cada año efectivo de labores que establece a favor de los trabajadores que renuncien, participa de la misma esencia y naturaleza de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y ésta es una prestación que debe cubrirse con independencia de cualquier otra, como lo es la pensión jubilatoria.

Contradicción de Tesis 79/90. Entre el Tribunal del Décimo Quinto Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 3 de febrero del 1992. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: José Manuel de Alba de Alba.

Tesis de Jurisprudencia 11/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diez de agosto de mil novecientos noventa y dos. Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 56, agosto de 1992, p. 28³⁴

Esta contradicción de tesis establece que la jubilación se equipara al retiro voluntario, pues ambos implican una terminación del contrato de trabajo; y partiendo de ese criterio, considera que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social que se jubilen, tienen derecho a la prestación que previene la cláusula 59 del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que el pago de doce días de salario por cada año efectivo de labores a favor de los trabajadores que renuncien, participan de la misma esencia y naturaleza de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que la mencionada prestación equiparable a la prima de antigüedad, debe cubrirse con independencia de la pensión jubilatoria.

Cabe agregar que el concepto de año efectivo de labores, tiene un alcance más amplio que el de tiempo efectivo laborado, conforme a la siguiente tesis de jurisprudencia:

³⁴ *Ibidem*, p.: 141, 142

Prima de antigüedad. Tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente laborado. Diferencias. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descansos legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 202.³⁵

Prima de antigüedad. Prescripción. La prima de antigüedad es un derecho irrenunciable como lo son todos los que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores; pero la acción para deducirlo en juicio, está sometida a las normas que sobre prescripción establece la Ley de la Materia.

Séptima época, Quinta Parte:

Vols. 121-126, p.64. A.D. 5780/78. José María González Montoya y otros. 5 votos.

Vols. 121-126, p.64 A.D. 5781/78. José Betancourt Isaías. 5 votos.

Vols. 121-126 p.64 A.D. 5778/78. Anastacio Falcón Angeles y otro. 5 votos.

Vols. 121-126, p. 64. A.D. 5779/78. Secundino Campos Mendoza y Manuel Sánchez Páramo. 5 votos.

Vols.12-126, p.64. A.D. 4575/78. Antonio Escontria Soto y otros. Unanimidad de 4 votos.

36

³⁵ Idem.

³⁶ Ibidem, p.: 143

La anterior tesis de jurisprudencia establece que la prima de antigüedad es un derecho irrenunciable, pero la acción para reclamarla está sujeta a prescripción donde se considera aplicable el término de un año, como regla general establecida en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Este comentario se ve confirmado en la siguiente tesis de jurisprudencia:

Prima de antigüedad en caso de jubilación. Prescripción. Término y cómputo. En términos del artículo 516 de la Ley Laboral de 1970 las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y tratándose de trabajadores jubilados que reclamen el pago de la prima de antigüedad, están en posibilidad jurídica de reclamar su pago a partir del día siguiente de la fecha en que se otorgó su jubilación, puesto que la acción nace con el retiro voluntario y, por tanto, al advertir el trabajador que no se le liquida dicha prestación al momento de su separación, está en posibilidad de reclamar su pago, dentro del término señalado por el citado artículo 516 de la Ley de la Materia, pues de no hacerlo así prescribe su acción.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 185.³⁷

Prima de antigüedad, los trabajadores transitorios tienen derecho a que se les reconozca. No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no generan derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ese derecho tanto a favor de los trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

³⁷ CLIMENT Beltran, Juan B, *Jurisprudencia Laboral Comentada*, México, esfinge, S.A. DE C.V., p.: 143

Gaceta no. 37 del semanario Judicial de la Federación, enero de 1991, Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 97.

Gaceta Laboral no. 46 p. 88.³⁸

La anterior jurisprudencia se aparta del principio general establecido en el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a los trabajadores de planta para que tengan derecho a la prima de antigüedad.

Se estima acertado el criterio jurisdiccional de que los trabajadores transitorios tienen derecho a la prima de antigüedad, en virtud de que el artículo 158 en relación con el artículo 156 del citado ordenamiento establece en lo conducente el derecho a que se determine su antigüedad "a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales".

3.4 EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA PRACTICA.

El mundo laboralista del México Contemporáneo ha sido uno de los principales actores de los múltiples cambios que se han experimentado, mismos que nos están llevando a la transformación de nuestro país a una

³⁸ Ibidem. p. 143, 144

economía de libre mercado. Y es ahí, en uno de los recursos naturales más importantes para el desarrollo de un país: el humano, la fuerza de trabajo, donde el legislador ha tratado de crear una serie de normas mediante las cuales al mismo tiempo se protejan los derechos del trabajador, y se eleve la calidad de la productividad de las empresas, por lo que, como hemos podido constatar a través del tiempo, por medio de los noticiosos y demás vías de comunicación, han existido cambios trascendentales en esta materia, que en otro tiempo ni siquiera se hubieran podido imaginar, tal es el caso de sindicatos que en un tiempo fueron omnipotentes y prepotentes, y que ahora se ven enmarcados en el ángulo de la legalidad.

En el caso de la prima de antigüedad, la transformación ha sido diferente, en virtud de que, tanto las autoridades laborales, como la interpretación que han realizado de la disposición reguladora de la misma, tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados de Circuito, han venido a desvirtuar el espíritu por el cual fue creada en 1970, esto es, premiar la estabilidad de los trabajadores en su empleo, convirtiéndola en una prestación más que se adquiere por el hecho del trabajo y por el simple transcurso del tiempo.

Por lo que se refiere a la renuncia voluntaria del trabajador, podemos mencionar que es en la única en donde la ley establece un requisito que debe ser cubierto por el trabajador; pues si bien es el único

caso en donde la ley establece un requisito indispensable para tener derecho a la misma y así es aplicado por las autoridades laborales conocidas como Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, el sector patronal recomienda pagar, por concepto de prima de antigüedad, el número de años laborados por el trabajador, que si bien no cubre tal requisito, ha laborado para determinada empresa por un número considerable de años y sería injusto, considerando lo anteriormente expuesto, no retribuirle su lealtad y estabilidad en su empleo.

Por lo que la prima de antigüedad ha pasado de una prestación específica a una genérica que se adquiere por el simple hecho del trabajo y por el simple transcurso del tiempo.

Algunos Patrones en la actualidad aunque el trabajador no cuente con los quince años de antigüedad, por poner un ejemplo si este renuncia y tiene diez años, le pagan su prima de antigüedad, sin embargo no se da en todos los casos, ya que algunos patrones como saben que no les corresponde pagar la prima de antigüedad por renuncia voluntaria al menos que cuente con el requisito de los quince años no la pagan, sin importarles que el trabajador que esta renunciando, durante el tiempo que duro la relación de trabajo, fue un buen trabajador, y sin embargo si se ven obligados a cubrir dicha prima a quien despiden justificadamente, o a quienes los demandan por despido injustificado, por lo que podemos ver claramente que contraviene lo señalado en el artículo 17 de la Ley

Federal Del Trabajo, ya que choca con el principio de equidad establecido en dicho artículo, debería ser la aplicación, igual para todos los supuestos. Sin embargo después de todo este estudio acerca de la prima de antigüedad, podría decirse que dicha prestación sería justa únicamente para aquellas personas que renuncian voluntariamente sin importar el tiempo que hayan prestado sus servicios, por despido injustificado y en relación a los despidos por causa justificada, habría que analizar cada caso en concreto, porque de alguna manera también resulta injusto para la patronal, pagar dicha prestación a aquellas personas que lo único que le ocasionaron fue problemas en la empresa, y no se recibió beneficio alguno de dichos trabajadores.

Sin lugar a duda, en la actualidad a veces se actúa injustamente, ya que muchas veces la patronal se ve obligada a pagar a aquellas personas que despiden por alguna causa justificada, pero también actúan injustamente respecto de aquellas personas que renuncian voluntariamente y no cuentan con el tiempo para que les sea cubierta dicha prestación, personas que sin lugar a duda no pretenden perjudicarlos, sino que se ven en la necesidad de mejorar sus condiciones de vida, por lo que tienen que buscar en otro lado, por lo cual considero que se debería pagar esta prestación, como premio al tiempo que se estuvo laborando por poco que haya sido.

CONCLUSIONES

1.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, es uno más de los logros sindicales de nuestro país, pues si bien, inicialmente fue incluida en varios contratos colectivos y bajo otra denominación, no fue sino hasta mayo de 1970 cuando se incluyó en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

2.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, deriva de dos hechos fundamentales: el trabajo y la estabilidad, por lo que debe de ser otorgada a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre idea alguna de riesgo, en virtud de que se encuentra un fundamento distinto del que corresponde a los riesgos a que están expuestos los hombres, tales como los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, o los que se relacionan con el trabajo.

3.- La creación de LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD trajo como consecuencia una serie de problemas, sobre todo de tipo contable y fiscal, pues por una parte afectaría los pasivos de las empresas al perder liquidez e incluso podrían llegar hasta la quiebra; por otra parte el gobierno vería mermado su ingreso vía impuestos, por lo que se tomó la decisión de subvencionar la prestación, creando un fondo para el pago de la misma, donde esta prestación fuere deducible de impuestos en dos ocasiones: la primera al depositar una determinada cantidad de dinero en este fondo, y la segunda al momento del pago al trabajador.

4.- El artículo 5to. Transitorio fue creado para resolver la serie de problemas surgidos por la introducción de la prima de antigüedad; pero, muy por el contrario, vino a destruir en su esencia a la prestación, pues de ser un premio a la constancia y a la estabilidad, pasó a ser una prestación genérica.

5.- Aun cuando el artículo 5to. Transitorio ha influido hondamente en la jurisprudencia formada por el Poder Judicial, en la actualidad no tiene aplicación alguna por cuanto hace a las fracciones I, II, III y V, en virtud de que con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, fue excluido el artículo en su totalidad; por lo que respecta a la fracción IV del mismo ordenamiento, en la actualidad sigue vigente puesto que el artículo 162 del mismo ordenamiento continua operando.

6.- El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposición rectora de la prima de antigüedad, aun cuando han existido propuestas de reformas, no ha visto cambio alguno en su texto.

7.- En el derecho comparado existen dos legislaciones, específicamente en la brasileña y la argentina, figuras que podrían considerarse semejantes a la multimencionada prestación mexicana, aun cuando existen diferencias fundamentales entre las mismas. En relación a la legislación del sistema anglosajón, cabe mencionar que no existe figura parecida con la prestación en estudio.

8.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, nace como una prestación casuística, es decir, premiar con una determinada cantidad de dinero la permanencia del trabajador en su empleo; pero a través del tiempo se ha visto diezmada, puesto que pasó de ser un premio a la estabilidad a una prestación que se adquiere por la simple contratación del trabajador, adquiriendo el derecho al pago de la misma, por el simple transcurso del tiempo.

9.- La denominación "trabajadores de planta", no debe de ser considerado literalmente para efectos de la prima de antigüedad, en nuestra opinión, deberán considerarse a todas aquellas personas que presten su servicio personal, subordinado y que han tenido una continuidad en la prestación del mismo, es decir, una relación de trabajo por tiempo indeterminado, sin distinguir a los trabajadores de confianza de los que determina el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, por lo que tanto unos como otros tienen derecho al pago de la prima de antigüedad. Así mismo, consideramos importante el incluir a los Trabajadores Eventuales, pues si bien estos no son considerados como trabajadores de planta, sí generan una estabilidad y una antigüedad aunque en muchas ocasiones mínimas, tratando de corregir un poco el rango que de trabajadores de segunda se les ha impuesto por la misma legislación laboral.

10.- Aun cuando la ley establece como requisito una determinada antigüedad para el caso de retiro voluntario y no así para los demás casos, nos parece injusto este desequilibrio planteado por la ley, ya que contraviene lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que proponemos el eliminar este requisito, pues si bien inicialmente fue creada como un premio, a través del tiempo se ha venido desvirtuando y se ha convertido en una prestación genérica que se adquiere por el simple transcurso del tiempo y por el trabajo.

11.- Proponemos que se modifique el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III, lo cual consistirá en que se pague la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, sin el requisito del tiempo que establece dicho artículo, para que se les pueda pagar, fracción que deberá quedar como sigue: III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, sin importar el tiempo que tengan laborando para la empresa. 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. Con lo cual se pretende que haya una equidad en la Ley Federal del Trabajo, colocando a todos los trabajadores en igualdad de situaciones, cumpliendo así con el principio de equidad que establece el artículo 17 de dicho ordenamiento.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel, Quinta Edición, España, 1985.
- 2.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo; Editorial Harla, Primera Edición, México, 1985.
- 3.- Clímént Beltran Juan B., Jurisprudencia Laboral comentada, editorial Esfinge, S.A. DE C.V., México.
- 4.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, 1979.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Porrúa, Cuarta Edición, México, 1954.
- 6.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, Undécima Edición, México, 1980
- 7.- KROTOSCHIN ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo; Editorial Depalma, Tercera Edición, Argentina, 1978.

- 8.- Manual del Juicio de Amparo, editorial Themis, México, 1988.
- 9.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. La Prima de Antigüedad; Editorial Font, Primera Edición, México, 1979.
- 10.- VARIOS. El empleado y el Empleador; Editorial Cárdenas, Primera Edición, México, 1982. (779 páginas)
- 11.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Editorial Porrúa, Nonagésima Primera Edición, México, 1991.
- 12.- Legislación sobre el Trabajo; Información Aduanera de México, Primera Edición, México, 1932.
- 13.- Nueva Ley Federal del Trabajo; Editorial Harla, Segunda Edición, México, 1991.
- 14.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala; Séptima Epoca, Actualización Laboral VI, Editorial Mayo, 1982.
- 15.- Ley Federal Del Trabajo, Editorial Sista, México, 1997.
- 16.- Ley de Amparo, Editorial Sista, .S.A. DE C.V., México, 1994.