

321309

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

21

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



298314

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

LAURA GUERRERO ORTIZ

ASESOR DE LA TESIS:
LIC. EMILIO HERNANDEZ YAÑEZ
CED. PROFESIONAL No. 1725484



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por concederme
la vida y la oportunidad de este logro

A Ti mamá,
te agradezco tu amor, los valores que poseo
y tu lucha enorme para darnos siempre tu presencia.
Gracias mamá por haber sido madre.

A Ti papá,
por apoyarme en este proyecto
y en todas mis decisiones...
Gracias Tata...
te amo.

A mis hermanos,
Verónica, Moramay, Ramón,
Mireya, Alberto, Raquel y José,
porque crecimos juntos
y mi vida no hubiera
sido igual sin ellos...
Gracias.

A Daniel, por todo su apoyo
durante mis estudios...
Gracias flaco...
te amo.

Dedico este esfuerzo a mi madre, Blanca,
porque sin ti no habría llegado hasta aquí;
porque fuiste, eres y serás mi mas grande motivo;
porque mi esfuerzo es el resultado del tuyo...
porque te amo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I PRIMA DE ANTIGÜEDAD	1
1.1 Concepto.	2
1.1 Naturaleza jurídica.	5
1.2 Antecedentes.	9
1.3 Proyecto de reforma del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.	15
CAPÍTULO II REGLAMENTACIÓN JURÍDICA	24
2.1 Supuestos en que procede el pago.	25
2.2 Requisitos para la procedencia del pago de la prima.	40
2.2.1 Trabajadores de planta.	40
2.2.2 Antigüedad requerida y cómputo de la misma.	48
2.2.3 Número de trabajadores con derecho al pago.	55
2.3 Supuestos en que se interrumpe el cómputo de la antigüedad.	56
CAPITULO III ANÁLISIS	65
3.1 Pago de la prima de antigüedad.	66

3.1.1	Concepto de salario.	66
3.1.2	Salario mínimo.	73
3.1.3	Salario nominal y salario integrado.	79
3.1.4	Importe de la prima de antigüedad.	84
3.1.4.1	Salario base para efectuar los pagos.	88
CONCLUSIONES		90
BIBLIOGRAFÍA		98

INTRODUCCIÓN

Después de la declaración de los derechos sociales de 1917, nuestra legislación laboral ha seguido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, consecuencia de su naturaleza dinámica; un estatuto cuya finalidad inmediata es un adecuarse permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de cada pueblo para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en espera de la culminación de los ideales supremos: supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el estado, una estructura política al servicio de la justicia social para la satisfacción de la necesidad de todos los hombres; un nuevo estilo de vida que asegure a cada persona, que les permita emplear sus potencias materiales en beneficio de su familia.

Los temas que vamos a desarrollar son parte de la doctrina de la relación de trabajo, según la concepción contractualista, el contrato es una relación jurídica hermética y estática, salvo la superveniencia de alguna circunstancia que haga imposible su cumplimiento integral y puntual; en tanto la relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta la disolución definitiva. De esta naturaleza específica de la relación de trabajo, nacen los derechos de antigüedad.

La prima de antigüedad, es una figura jurídica dentro de la Ley Federal del Trabajo que, en principio, pretende premiar la permanencia de los trabajadores en las empresas a las que prestan sus servicios durante largo

tiempo, propiciando con ello la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La aplicación de esta figura jurídica ha causado gran controversia en el ámbito laboral, debido a que su interpretación ha provocado diversos problemas en la práctica, razón por la cual considero interesante realizar un análisis completo ella.

Dentro del capítulo primero, analizaremos lo concerniente a la naturaleza jurídica que tiene la figura "prima de antigüedad", así como los antecedentes que le dieron origen, para poder precisar qué es la prima de antigüedad y cuál es su objeto y su finalidad.

La prima de antigüedad se encuentra regulada en el artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que determina, qué trabajadores tienen derecho a la prima de antigüedad y señala los supuestos en los que es procedente su pago, así como una serie de normas que se deben de tomar en cuenta para dicho pago; temas que desarrollaré dentro del capítulo segundo del presente trabajo, teniendo como objetivo general realizar un análisis minucioso que permita conocer detalladamente todos y cada uno de los casos en los que procede el pago de la prima de antigüedad.

Lo referente al monto de la misma, es decir, al salario que sirve de base para efectuar el pago se analizará dentro del capítulo tercero, ya que es de suma importancia conocer la finalidad que persigue el salario, el cual debe de ser, como ya se ha dicho, suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y ser considerado un salario remunerador. Se realizará un análisis

de todo lo concerniente al salario, teniendo como objetivo, comprender, que es necesario que la prima de antigüedad cumpla con su finalidad, estableciendo un pago justo de la misma.

CAPÍTULO I
PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1 Concepto

Francisco Ramírez Fonseca opina que: "La prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por alguna causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento de su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior".¹

El maestro Mario de la Cueva define a la prima de antigüedad como: "... una institución nueva que proporciona un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y encerrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas".²

Asimismo Homero Martínez Fernández, dice que la prima de

¹ Francisco Ramírez Fonseca, La Prima De Antigüedad, p.37.

² Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 37.

antigüedad es una institución que se creó "... con el fin de otorgar a la clase trabajadora, un beneficio económico, por la simple prestación de los servicios durante un lapso de tiempo determinado y que a su vez, garantice la fuerza física dada por el trabajador al servicio del empleador, concepto el cual debe cubrirse independientemente de las demás prestaciones que deriven de la seguridad social, pues su origen deriva de la simple prestación del trabajo".³

Por su parte Néstor de Buen Lozano al hacer en su obra la clasificación de los acontecimientos que en el derecho del trabajo producen consecuencias jurídicas, menciona en primer término, a los hechos jurídicos definiéndolos precisamente como "todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho", y pone entre otros ejemplos, el de la antigüedad; y dice: "... la antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aún cuando la Ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país haga derivar una serie de derechos del hecho "antigüedad".

De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión "mi derecho de antigüedad" que en realidad significa "él o los derechos que derivan de mi antigüedad".⁴

De la anterior definición podemos desprender los siguientes elementos que sirvieron de base para la misma, los cuales son:

- 1) Trabajadores o sus beneficiarios;
- 2) Prestación consistente en doce días de salario;

³ Homero Martínez Fernández, Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, p. 215.

⁴ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p.326.

- 3) La prima es una prestación que se genera con el paso del tiempo;
- 4) Derecho que tiene el trabajador a cargo del patrón en las hipótesis establecidas en la Ley Federal del Trabajo;
- 5) Resultado de la continuidad en los servicios;
- 6) Tiene su razón de ser en el desgaste físico y mental del trabajador, por el hecho jurídico de la antigüedad en el servicio, y
- 7) Para efectos de su pago, se cubre la prestación en términos de la Ley Federal del Trabajo o del contrato de trabajo, de conformidad con los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Teniendo en cuenta los elementos que debe contener una definición de prima de antigüedad, sugiero la siguiente:

La prima de Antigüedad, es la prestación legal a que tiene derecho el trabajador de planta o sus beneficiarios en caso de muerte, en las hipótesis que establece la Ley Federal del Trabajo, generada por el desgaste físico y mental que sufre el trabajador por el sólo transcurso del tiempo, consistente en la obligación del patrón que tiene por objeto pagar el importe de doce días de salario por cada año de servicio y que se cubre de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato de trabajo, dicho de otra manera, la prima de antigüedad es una prestación consistente en una suma de dinero a que tienen derecho los trabajadores y que se computa con base en el número de años trabajados, siendo pagadera cuando acontece alguno de los supuestos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

1.2 Naturaleza Jurídica

Motivo de discusiones ha sido el problema de determinar la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad.

La Prima de Antigüedad, dice la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, "... tiene un fundamento distinto al que corresponde a las prestaciones de seguridad social, éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como lo es la vejez, la muerte, la invalidez, etcétera, 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 en 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".⁵

No se trata de una prestación indemnizatoria, en virtud de que indemnizar implica resarcir un daño o perjuicio causado, y cuando es pagada la prima de antigüedad no se puede considerar que se esta resarciendo un daño o un perjuicio que se ha causado, ya que simplemente cuando se paga se le esta otorgando un beneficio económico al trabajador por la simple

⁵ Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo

prestación de sus servicios a la empresa durante un lapso de tiempo determinado.

Por otro lado tampoco se le puede atribuir una naturaleza compensatoria, ya que la figura jurídica de la compensación, es un modo de extinguir obligaciones entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras y es claro que el patrón, en este sentido, no puede considerarse acreedor del trabajador, o viceversa.

Se considera que la prima de antigüedad tiene la naturaleza jurídica de un derecho subjetivo a favor del trabajador por el sólo hecho de haber prestado sus servicios y entregado su fuerza física y mental a determinado patrono y sujeto a las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad en el trabajo tiene diversos efectos favorables al trabajador y se reviste cada día de mayores medidas protectoras; suelen estimarse como derivados de la antigüedad, los derechos de la estabilidad en el trabajo, la jubilación, las vacaciones, la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón o a la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional, la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes o de nueva creación, o en su caso, la llamada por faltas leves cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios.

La antigüedad creó la estabilidad en el trabajo, que es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente

de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, por una parte, que la estabilidad en el trabajo, es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.⁶

La estabilidad en el trabajo apareció en el derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

De estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, ideas que anuncian una vinculación más íntima con la antigüedad en el empleo.

La certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

⁶ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.219

A la idea de dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que se mencionan en el artículo segundo de la Ley del Trabajo, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

La antigüedad se relaciona con la estabilidad en el trabajo porque de ella se genera la antigüedad. La estabilidad en el empleo es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación; pero al mismo tiempo, es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad o la antigüedad, desaparecen o se debilitan, ya que al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, generadora, a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya es conocida, como una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya persistencia, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes, según la definición del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, por ejemplo, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esas y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría al imperio de las leyes del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entrega su dignidad al temor del mañana inmediato.

1.3 Antecedentes

En la Ley de 1931, la antigüedad tenía un reconocimiento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajustes y para

determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas.

Fue a través de los contratos colectivos de trabajo como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el trabajador se vio impulsado a trasplantar en la Ley Federal del Trabajo.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación la reconociera expresamente.

Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad”.

El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;

b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley del Trabajo abrió las dos posibilidades para que los sindicatos decidan lo que les conviene en cada caso;

c) El cuadro debe dividirse por categorías según las profesiones u oficios;

d) Formando el cuadro, la Comisión debe ordenar su publicación;

e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como muchos derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, la prima de antigüedad tuvo su origen en la contratación o pacto colectivo, que como es sabido, constituye primero ley en la empresa que rige y posteriormente, fuente que canaliza su contenido hacia la legislación positiva.

Hubo muchos contratos de trabajo, en distintas ramas de la industria, que contenían con diferentes nombres, esta institución, entre las que

destacan la textil, la automotriz, la hulera, la siderúrgica, la petrolera y la ferrocarrilera, entre otras, por lo que dentro de la iniciativa presidencial de la Nueva Ley Federal del Trabajo se incluyó la Institución que ya existía dentro de la contratación colectiva indicada.

Por la importancia que tiene a continuación se transcribe textualmente algunos párrafos de la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo emitida por el C. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos presentada ante el Congreso por conducto de la H. Cámara de Diputados, el 9 de diciembre de 1968, dispuso lo siguiente:

“... 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 sus trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la 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 Constitucional.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquéllas 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 prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones o viviendas.

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 próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquéllas 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 Federal del Trabajo⁷.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, acoge una práctica que esta 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 servicio.

⁷ Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Finalmente ya aprobada por el Poder Legislativo la iniciativa en cuestión, la prima de antigüedad quedó regulada en nuestra Ley Laboral, en su artículo 162, así como en reglamentación transitoria contenida en el Artículo Quinto de dicho articulado.

ARTICULO 162 Ley Federal del Trabajo.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

II.- Para determinar el monto del salario, se estará 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 se hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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

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

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

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número 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 corresponda.

1.4 Proyecto de reformas del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Con base en el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el período ordinario de cesiones del Congreso de la Unión, correspondiente al año de 1975, los Diputados del sector obrero del Partido Revolucionario Institucional presentaron una iniciativa del proyecto de reforma al artículo 162 de la Ley Laboral, que por su importancia transcribo íntegramente a continuación, precedida de las consideraciones en que se funda:

“Las normas jurídicas que contiene el Artículo 123 Constitucional 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 otras 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 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 Federal del Trabajo 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 inquieta restituir al trabajador una porción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo, se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia.

La experiencia ha demostrado la inoperancia de 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 III 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 Federal del Trabajo 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 este derecho reivindicatorio, a fin de facilitar su comprensión por el obrero, su aptitud para exigirlo, y evitar interrupciones jurídicas que pudieran continuar lesionando su interés.

Por otra parte, como los supuestos que contempla el Artículo Quinto Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, 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. Que 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 este 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.

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

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

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

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

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

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

SEGUNDO. Que deroga el Artículo 5°. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

TRANSITORIO.

UNICO: La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.⁸

La iniciativa en cuestión fue turnada para su estudio y dictamen a las Comisiones Unidas de Trabajo (segunda sección) y de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados, las que, el 6 de octubre de 1976, en primera lectura la aprobaron en su integridad, y la pusieron a consideración de la asamblea, misma que a su vez en segunda lectura, la aprobó plenamente el día 15 de octubre de 1976.

A efecto de que se observara lo dispuesto por el artículo 72 Constitucional, la Cámara de Diputados, el día 15 de octubre de 1976, remitió al Senado de la República el proyecto ya aprobado, donde actualmente se encuentra en estudio en las Comisiones de Estudio y Legislación.

Esta iniciativa sí se apega a la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en lo que respecta a la prima de antigüedad, ya que como se desprende de ella, la justificación de la nueva prestación, entre otras, es compensar la permanencia del trabajador en la empresa o establecimiento y establece un atractivo para su continuidad en el servicio.

⁸ Diputados del Sector Obrero del Partido Revolucionario Institucional, Iniciativa del proyecto de reforma del art. 162 de la Ley Laboral, 1975.

El proyecto aprobado por la Cámara de Diputados no exige un mínimo de permanencia en el trabajo, pero apegándonos a la realidad actual, lo que menos le interesa al trabajador es formar parte del gran porcentaje de desempleados que existe en la actualidad, ya que difícilmente lograrán acceso a otra fuente de trabajo, motivo por el cual eliminando el requisito de permanencia en el trabajo por un periodo mínimo de quince años no fomentaría la deserción y tampoco aumentaría el desempleo como se expuso en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que como lo mencioné la situación actual no es igual a la del año de 1970.

En términos de lo citado, los trabajadores temporales o eventuales deben ser acreedores a este derecho subjetivo, toda vez que las normas jurídicas que contiene el Artículo 123 Constitucional son de carácter proteccionista y reivindicador. Las normas proteccionistas tienden a compensar las desigualdades que existen entre el capital y el trabajador. La prima de antigüedad es un derecho que se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios a un patrón.

Al eliminar la iniciativa el tope que establece en la fracción II, del artículo 162 de la Ley Laboral sobre el monto de los salarios para el pago de esta prestación, resulta un hecho de gran beneficio para el trabajador, sería un aliciente para conservar su trabajo y los trabajadores estarían más protegidos al percibir su pago de prima de antigüedad en el caso de que termine la relación de trabajo por cualquier causa, ya que, el trabajador no se quedaría tan desprotegido económicamente hablando.

Y por lo que se refiere a las empresas esta situación de eliminar el

tope sobre el monto de los salarios, resultaría un límite a tanto recorte de personal, que ahora realizan las empresas, por así convenir a su economía, teniendo que aumentar sus reservas.

El derecho es social y por lo tanto dinámico, admite cambios, por lo que se propone que en todo proyecto de Ley, se lleven al cabo, los estudios necesarios con el objeto de servir no sólo a las aspiraciones de los obreros o de los patrones, sino principalmente a las del Derecho.

CAPÍTULO II
REGLAMENTACIÓN JURÍDICA

2.1 Supuestos en que procede el pago de la prima de antigüedad.

La Ley Federal del Trabajo, señala que la prima de antigüedad, se pagará en las siguientes hipótesis:

- 1) Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo; siempre y cuando hubieren cumplido cuando menos 15 años de servicios (artículo 162 fracción III, Ley Federal del Trabajo)**

El trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de la libertad y dignidad humana. La norma proviene de la carta magna en el artículo quinto.

En, caso de renuncia de los trabajadores sólo tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad si cuentan por lo menos con 15 años de servicios prestados a la empresa o, en su caso, exista pacto en contrario (en algún contrato individual o colectivo) entre patrón y trabajador. Así lo confirma la siguiente tesis emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Prima de antigüedad en caso de retiro voluntario improcedente. Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de

quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Ejecutoria A.D. 2975/79. Blanca Confía del Sur, S.A. 12 DE marzo de 1980. 5 Votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

2) Cuando los trabajadores se separen por causa justificada; (artículo 162 fracción III Ley Federal del Trabajo)

Este supuesto implica que los trabajadores rescindieron la relación de trabajo por causa imputable al patrón, por las causales a que se refiere el artículo 51 del Código Laboral, que a la letra dice:

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

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

3) A los trabajadores que sean separados de su empleo, con o sin causa justificada. (artículo 162 fracción III Ley Federal del Trabajo)

En otras palabras procede el pago de la prima de antigüedad en caso de que un trabajador sea despedido de su trabajo, aún cuando el despido sea plenamente justificado y sin responsabilidad para el patrón, porque lo hubiere afectado en los términos del artículo 47 de la Ley del Trabajo que señala:

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

De esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo.

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

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

La fracción reconoce las injurias como una causa de rescisión. La comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que la del concepto faltas de probidad, entre otras razones, porque la injuria no se tipifica con sólo

las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar. De ahí que decidiera dejar el problema en las manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.

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

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

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

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

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

Disposición que obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los

productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa”.

Esta fracción está emparentada con la idea de falta de probidad.

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

Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrono de la causa que origino dichas faltas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión del contrato de trabajo que haga el patrono será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

El trabajador esta obligado a “desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo”.

La aplicación de este precepto supone primeramente, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente, que no exista una “causa justificada” de desobediencia.

Es importante poner de relieve esta idea de “causa justificada”: el término posee una significación objetiva, porque la causa justificada no puede

ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador.

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

El hombre en estado de ebriedad representa un peligro grande para los restantes trabajadores y para los bienes.

La doctrina debatió la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó su jurisprudencia diciendo que no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta.⁹

El problema de los narcóticos y drogas enervantes, la Comisión introdujo, a solicitud de los trabajadores, una excepción, consistente en que el narcótico o la droga se use por prescripción médica, a cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la

⁹ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág. 72.

legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de “poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico”, precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes.

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

La prisión preventiva es causa de suspensión de las relaciones de trabajo; y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo. En caso contrario, se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

Las fracciones quinta, sexta y séptima del mencionado artículo, marcan como causa de rescisión ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea la única causa del perjuicio y que éste sea grave, así como comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

4) Cuando se dé por terminada la relación laboral con un trabajador por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo; siempre que tal incapacidad

provenza de un riesgo no profesional. (artículo 53, fracción IV y 54 Ley Federal del Trabajo.)

5) Cuando los trabajadores se incapaciten por un riesgo de trabajo.

Al respecto, cabe destacar que si bien no hay fundamento legal expreso que sustente este supuesto, el mismo ha sido establecido por la siguiente jurisprudencia firme de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Prima de antigüedad, pago de la, por incapacidad permanente (parcial o total del trabajador), proveniente de un riesgo de trabajo. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido con los artículos 53, fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponde por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el

importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

Ejecutoria: A.D. 3200/80. Compañía Minera Zimpán, S.A. Unidad San José. Octubre 15 de 1980. 5 Votos. Ponente: Mtro. David Franco Rodríguez.

Jurisprudencia obligatoria fijada durante los años de 1970, 1977, 1979 y 1980. Informes S.C.J.N. de 1980, Cuarta Sala páginas 16 y 17.

6) En caso de muerte del trabajador. (artículo 162, fracción V, Ley Federal del Trabajo.

En este supuesto la prima de antigüedad deberá pagarse a los beneficiarios del trabajador a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 501. Tendrán derecho percibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependan económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

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

- 7) En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo que obedezca a fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. (artículos 434, fracción I y 436 Ley Federal del Trabajo)**
- 8) En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. (artículos 434, fracción II y 436 Ley Federal del Trabajo)**
- 9) En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. (artículos 434, fracción III y 436 Ley Federal del Trabajo)**

10) En caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo por concurso 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. (artículos 434, fracción V y 436 Ley Federal del Trabajo)

11) Cuando se trate de implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal. (artículo 439 Ley Federal del Trabajo)

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizar la implantación de nueva maquinaria, nuevos procedimientos, aumento o reducción de personal, si no se celebra convenio entre el sindicato y la empresa; en la inteligencia de que en ambos casos los trabajadores que resultan reajustados percibirán la indemnización mínima a que se refiera la Ley Federal del Trabajo.

12) Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. (artículo 947 Ley Federal del Trabajo)

Es decir, en el caso de que los patrones se nieguen a ir a juicio, o habiendo ido se nieguen a aceptar el laudo, siempre y cuando en ambos casos el juicio no se refiera a acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, del Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es, no se refiera a un despido o a una rescisión intentada por el trabajador por causas imputables al patrón.

13) Cuando los trabajadores sean separados de la empresa, en caso de aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Por lo que respecta a este supuesto, no se considera que proceda el pago de la prima de antigüedad, ya que si se define esta cláusula como aquella en la que se establece la obligación patronal de separar del trabajo a los miembros del Sindicato contratante, es indudable que la parte patronal no debe de pagar esta prestación, en razón de que el caso concreto no incide en alguno de los supuestos apuntados antes, y menos aún puede, como lo han considerado erróneamente algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, equipararse, para efectos del pago a un despido justificado, esto sin entrar a discutir la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión.

Tampoco en este caso existe fundamento jurídico expreso en la Ley Federal del Trabajo, si no que ha sido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha sostenido este criterio, por analogía con los casos arriba citados, según se contiene en la tesis que a continuación se transcribe:

Antigüedad prima de, pago de la en caso de aplicación de cláusula de exclusión por separación. Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro

voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162 que, de manera general, establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la ley de la materia, puesto que se trata de una terminación de contrato de trabajo, en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

Por otra parte, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena de la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el Sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindical.

A.D. 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros. 21 de febrero de 1979.

Precedente: A.D. 5455/78. Severiano Flores Cordero. 15 de enero de 1979. Unanimidad de votos.

14) En caso de jubilación de los trabajadores.

Es quizá éste un supuesto controvertido que no encuentra su origen en la Ley Laboral sino en la siguiente tesis aislada, que no constituye jurisprudencia firme, dictada también por la H. Suprema Corte:

Prima de antigüedad, pago de la, en caso de jubilación. Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

A.D. 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

En términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no debe pagarse, cuando la razón por la que se termina la relación de trabajo es, en los términos del artículo 53, fracción III de la Ley Federal del

Trabajo, por terminación de la obra o vencimiento de término o inversión del capital, toda vez que, como me referiré en el próximo inciso, al analizar los requisitos del pago de esta prestación, los trabajadores en estos casos no son de planta. A partir de 1985 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito han empezado a aceptar que la prima de antigüedad también debe pagarse a los trabajadores que son contratados por obra o tiempo determinados.

2.2 Requisitos para la procedencia del pago

2.2.1 Trabajadores de Planta

En términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tienen derecho al pago de la prima de antigüedad los trabajadores de planta, es decir, todos aquéllos que están sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que, dicho servicio se preste de

manera uniforme en períodos de tiempo fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ése trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

Partiendo de las ideas anteriores y con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos de trabajo, la doctrina precisó los siguientes conceptos:

a) Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;

b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;

c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;

d) Los trabajos de temporada, es decir, los que se efectuaban únicamente en determinados meses de cada año, provocaron fuertes polémicas, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos, en los cuales se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.

Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, mas aún, son frecuentemente, la forma normal única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica.

En resumen, los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales; y los primeros, a su vez, en trabajos de planta continuos, a los que frecuentemente se les denomina trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de temporada.

El término trabajo de planta fue recogido en el artículo 158 de la Ley Laboral, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. La norma es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad para todos los trabajadores. La antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el

principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis días de trabajo.

La definición de trabajo eventual se formula generalmente de manera negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta.

La Ley del Trabajo dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales: el 49, fracción V, el 127, fracción VII y el 156. De ellos, el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el tercero del derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

La utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, etcétera, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.

A partir de 1985 la H. Suprema Corte y nuestros Tribunales Colegiados de Circuito han empezado a variar este criterio, en afán más tutelar para los trabajadores, y han empezado a aceptar que la prima de antigüedad también debe pagarse a los trabajadores que son contratados por obra o tiempo determinados, como se aprecia en las tesis que a continuación se transcriben:

Prima de antigüedad. Cómputo de tiempo en servicios prestados bajo contratos por tiempo fijo o para obra determinada. Si en un principio los servicios prestados fueron bajo contratos por tiempo fijo o para obra determinada, los servicios prestados bajo estas condiciones sí deben computarse para pago de la prima de antigüedad, si cuando ocurre la separación de trabajadores de planta se reúnen los requisitos que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo. 583/87. Club Deportivo Atlas de Guadalajara, A.C. 2 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

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 en favor de los trabajadores de planta, como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la invocada Ley, que son aquéllos que, sin tener

el carácter de 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.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

A.D. 3277/89. Clemente Velázquez Hernández. 19 de septiembre de 1989.

Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

A.D. 8377/90. Fermín Claudio Calderón Mendoza. 30 de octubre de 1990.

Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximino Luego González:

A.D. 7617/90. Petróleos Mexicanos. 30 de octubre de 1990. Unanimidad

de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

A.D. 287/90. Petróleos Mexicanos. 6 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández

Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

A.D. 489/90. Luis Eduardo Cruz Pérez. 21 de noviembre de 1990.

Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.

Secretaria: Ma. Elena Marroquín Hernández. Fuente: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No.

37. Enero de 1991. Pág. 97.

Todo trabajador de planta, tiene derecho a esta prestación, ya sea trabajador de confianza o no, aclaración procedente, en razón de que puede pretenderse excluir a los trabajadores de confianza de ser acreedores a este derecho subjetivo, argumentándose que de conformidad con el artículo 127, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de trabajador de planta excluye al trabajador de confianza, con lo que no se esta de acuerdo ya que esto únicamente obedece a un error de técnica legislativa, en el que sólo aparentemente se distingue entre estos conceptos.

La Ley del Trabajo de 1931 empleó la fórmula "empleado de confianza" la que fue sustituida en la Nueva Ley por el término "trabajador de confianza.

Las razones del cambio, no expresadas en la Exposición de Motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo actual parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

La Ley del Trabajo en su artículo 8º define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Si se atiende al criterio jurídico, trabajador "de confianza"; éste es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que

corresponden a la actividad que desempeñan y son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento, tal y como lo señala la mencionada Ley en su artículo 9º.

El artículo mencionado que los trata de definir induce a confusión, ya que increíblemente el párrafo segundo de dicho precepto contradice al primer párrafo.

El primer párrafo de dicho artículo es correcto, ya que previene que lo que importa para determinar quién es un trabajador de confianza es la naturaleza de las funciones que desempeña y no la designación que se le dé al puesto, pero el segundo párrafo lo contradice, al establecer que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo tanto, de conformidad con el primer párrafo serían trabajadores de confianza de una empresa todos los contadores que estuvieran prestando sus servicios en la misma, pero de acuerdo con el segundo párrafo, sólo será trabajador de confianza el contador general y los demás contadores auxiliares no tendrían dicho carácter, lo cual desde luego resulta falso.

Desde luego la denominación de "confianza" es desafortunada, ya que contrario sensu todo trabajador que no fuera de confianza tendría que

ser de "desconfianza".

Las diferencia que existen entre el trabajador de confianza y el de planta son:

a) Que los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de planta, de donde nace la conclusión de que el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza debe separarse del sindicato o quedar suspendido en los derechos sindicales, por lo menos;

b) Los trabajadores de confianza, no son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría de la huelga;

c) y no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran en forma paritaria, esto es, con representantes del trabajo y del capital.

2.2.2 Antigüedad requerida y computo de la misma para efectos del pago de la prima.

Una vez analizados todos los casos específicos en que procede el pago de esta prestación, se desarrollará este tema.

Para ese efecto, todas las hipótesis normativas en que procede el pago de la prima de antigüedad, generadas del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se agruparán en tres supuestos:

PRIMER SUPUESTO

Separación Voluntaria:

- a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, y
- b) A los trabajadores que se separen por causa justificada.

SEGUNDO SUPUESTO

Rescisión:

- c) A los trabajadores que se han separado de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del despido;

Rescisión:

- d) A los trabajadores que sufran una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, no proveniente de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del servicio;
- e) A los trabajadores cuyas relaciones laborales terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- f) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

- g) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- h) A los trabajadores cuyas relaciones de trabajo terminen por concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, y
- i) A los trabajadores cuya causa de terminación de sus relaciones de trabajo haya sido la consecuencia de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos.

TERCER SUPUESTO

Muerte:

- j) En caso de muerte del trabajador.

La intención es dividir en tres supuestos, todos en los que procede el pago de esta prestación para efectos prácticos y objetivos únicamente, ya que jurídicamente hablando no todas las situaciones previstas en los incisos b), c), d), f), g), h), i), y j) constituyen la figura de la rescisión, pero si se manejan como tal para los efectos del pago de la prima de antigüedad.

En el supuesto de Separación Voluntaria, el trabajador de planta, para tener derecho al pago de esta prestación, debe de tener un mínimo de quince años de servicios efectivos.

Situación con la cual no se esta de acuerdo porque se le debe dar el

valor que en sí misma tiene la antigüedad y que ese valor no se haga depender del tiempo que duró la relación laboral ni de la forma en que terminó.

Podrá ser no muy común que una persona se vea obligada a renunciar a su empleo, pero se dan casos en que tienen que hacerlo por causas de fuerza mayor y no sería justo que se fuera sin el derecho a la prima de antigüedad siendo que, como cualquier otro trabajador, fue generando antigüedad para tener derecho a esta prestación por antigüedad entregando su fuerza física o mental a la empresa o establecimiento. Y sin embargo si disfrute de ese derecho a cobrar la prima de antigüedad, aquél trabajador que teniendo tres años de antigüedad es despedido por causa justificada.

Tratándose de Rescisión, los trabajadores de planta tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad cualquiera que fuere su antigüedad.

Y por lo que respecta al caso de muerte del trabajador, la Ley Laboral expresamente señala que cualquiera que sea su antigüedad, tendrán derecho a la prestación a estudio, las personas mencionadas en el artículo 501 de la referida Ley Federal del Trabajo (beneficiarios).

El criterio anterior en materia de rescisión, no fue compartido en un principio por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que en la Resolución del Juicio de Amparo Directo Número 3219/73, promovido por Compañía Minera Guadalupe, S.A., textualmente nuestro más Alto Tribunal expresó:

Prima de antigüedad, pago de la.- fracción v del artículo 5º. transitorio, debe interpretarse en concordancia con la fracción III del artículo 162 de la nueva ley federal del trabajo. En los casos en que los trabajadores sean separados de sus labores o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la fecha en que entró en vigor la Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario, conforme a lo establecido en la fracción V del artículo 5º. Transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y cumplido ese año, recibirán el importe de la suma que les corresponda por los años que hubieran transcurrido a partir de la vigencia de la Ley. Empero para la procedencia del pago de la prima a estos trabajadores, es indispensable que hayan cumplido quince años de servicio cuando menos, pues dada la naturaleza transitoria del citado artículo, es necesario coordinarlo con lo dispuesto por la fracción III del artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al señalar que: Asimismo recibirán el pago los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al contener en esa segunda parte, el adverbio de modo "asimismo", que relacionado con la primera parte comprende evidentemente a estos trabajadores, siempre que hubieran cumplido el tiempo de servicios señalado anteriormente".

Ahora bien, ¿es necesario tener años cumplidos, para tener derecho a doce días de salario, respectivamente? Se considera que no, en virtud de

que, entre otros argumentos, como se expuso en el Capítulo I, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo; la Ley tampoco se refiere al término "años cumplidos", sino señala, "por cada año de servicios"; que también en diversas prestaciones, nuestra Ley Laboral toma en consideración la "proporcionalidad" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que se concluye en una interpretación adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral multicitado y con base en los artículos 18, 2° Y 3°. de éste, que no es necesario que se haya cumplido el año de servicios, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando, los trabajadores de planta se colocan dentro de la hipótesis normativa, tal como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado de la siguiente manera:

Prima de antigüedad, pago de la.- La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entro en vigor la Ley, tiene derecho a prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que se aumenta la antigüedad del trabajador".

Ejecutoria: Informe 1975, 2º. Parte, 4º. Sala, p. 68. - A.D. 714/74.

Creaciones Textiles, S.A. 15 de julio de 1974. U.

Por lo que se refiere al cómputo de la prima de antigüedad, es menester precisar que deberá pagarse proporcionalmente en caso de servicios inferiores a un año lo que prácticamente equivale a mencionar que la prima de antigüedad corresponde a un día por mes trabajado. La citada Jurisprudencia firme dictada por la H. Suprema Corte de la Nación, es la que a continuación se transcribe:

Prima de antigüedad, pago proporcional de la.- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso".

Ejecutoria: Informe 1977, 2ª. Parte, 4ª, Sala, p.52.- A.D. 6504/75.

Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Julio 2 de 1976.

En cuanto al cómputo de la antigüedad, para efectos de su pago, se tiene lo siguiente:

- a) En caso de separación voluntaria, al trabajador se le pagará el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando tenga una antigüedad efectiva mínima de quince años;
- b) En el caso de rescisión, se le debe pagar doce días por cada año de servicios prestados, cualquiera que sea su antigüedad, y finalmente;

c) En el caso de muerte, cualquiera que sea su antigüedad del trabajador fallecido, se le paga el importe de esta prestación a beneficiarios, calculada también en doce días de salario por cada año laborado.

2.2.3. Numero de trabajadores con derecho al pago.

Por lo que se refiere al número de trabajadores, tratándose del supuesto de Separación Voluntaria, únicamente la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra señala que:

"ARTICULO 162 ...

V.- 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 retiren 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 podrán 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 corresponde a los restantes trabajadores”.

Lo anterior, es con el objeto de evitar tanto la deserción general del trabajo, como la descapitalización imprevista de las empresas, fenómenos ambos de gravedad considerable, por lo que considero buena solución dada por el legislador.

Cabe mencionar que en los otros supuestos distintos a la Separación Voluntaria, como son los casos de Rescisión y Muerte que ya se mencionaron con anterioridad, la prima de antigüedad debe pagarse al presentarse el hecho que genera el derecho a cobrarla, sin límite de número de trabajadores con derecho a la misma.

Para terminar con este punto, basta precisar que, en términos de la fracción VI, del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se debe pagar independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda a los trabajadores.

2.3 Supuestos en que se interrumpe el cómputo de la antigüedad.

La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que

impide al trabajador la prestación de su trabajo; o expresado en otras palabras, es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante, a la no-prestación del servicio. Estas reflexiones nos transportan a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora.

Del concepto general que antecede y de su razón, se desprenden los siguientes caracteres de la institución:

- a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos;
- b) Su función consiste, según el artículo 42 de la Ley Laboral, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario;
- c) La suspensión tiene un carácter temporal, al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

El tiempo que debe contarse para determinar la antigüedad de un trabajador se interrumpe en los casos señalados por los artículos 42 y 427 de

la Ley Federal del Trabajo, relativos a la suspensión individual y colectiva, que a la letra dicen:

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las siguientes causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

Es posible que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro de contagio y aun de una epidemia, justifican el mandamiento legal.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

Esta fracción excluye los padecimientos provocados por un riesgo de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

Toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automática de la relación de trabajo.

Es frecuente que un trabajador actúe en defensa de la persona o de

los intereses del patrono y que transcurran algunos meses o años para que la justicia reconozca esa excluyente; en esta hipótesis, el patrono debe cubrir al trabajador los salarios que dejó de percibir, porque se trata de un riesgo de la empresa.

IV.- El arresto del trabajador;

Esta es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo

V.- El cumplimiento de los servicios y del desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 311, fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de documentos y otros documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Cuando las leyes exigen determinados documentos para la prestación de algunos trabajos, por ejemplo: certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse sin ellos, los trabajadores deben gestionar dichos documentos, de lo contrario, los empresarios dejan de pagar los salarios.

La suspensión únicamente podrá decretarse si la falta de los documentos es imputable al trabajador; en el caso contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no-prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla su deber.

La suspensión opera, normalmente, a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo.

En caso de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el mencionado artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar sus servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha Ley; y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, por lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad.

No ocurre lo mismo con el caso de las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, casos en los que, por analogía con lo dispuesto en el caso de participación de utilidades, deben considerarse como trabajadores en servicio activo (artículo 127, fracción IV Ley Laboral)

Así lo ha establecido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firme, al determinar que para fijar la prima de antigüedad debe tomarse en cuenta el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios, es decir, el tiempo efectivamente trabajado:

Prima de antigüedad. Fijación de su importe. Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó sus servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicio prestados, es decir, a los años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Amparo Directo. 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de agosto de 1974. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Amparo Directo. 1906/75 Ingenio Tala, S.A. 4 de septiembre de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga. Amparo Directo. 1372/75. Azucarera de Ameca, S.A. 14 de agosto de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Amparo Directo. 2426/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco zapata Mayorga.

Amparo Directo 3309/75. Azucarera de Ameca S.A. 24 de octubre de 1975.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria:
Aifonsina Bertha Navarro Hidalgo.

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras el tiempo efectivo de servicios comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, el tiempo efectivamente trabajado 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 descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún 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 que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la siguiente tesis jurisprudencial:

Prima de antigüedad, pago de. El cómputo de todos los años de servicios del obrero no implica aplicación retroactiva de la fracción V del artículo 162 de la Ley del Trabajo. En cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5° de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanen son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo,

no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5° transitorio del citado ordenamiento, el legislador, utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimas de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

Ejecutoria: A.D. 190/76. Ingenio el molino, S.A. 5 de julio de 1976. U.

El tiempo correspondiente a la suspensión no genera antigüedad a favor de los trabajadores, salvo el caso excepcional del artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo que en su forma expresa señala que el tiempo de suspensión se tomará como tiempo efectivo de trabajo para efectos de antigüedad cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guardia nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de nuestra Constitución Política.

Por lo que se refiere a las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo en una empresa o establecimiento, de manera colectiva, el artículo 427 de la ley del Trabajo, señala las siguientes:

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

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS

3.1 Pago de la prima de antigüedad.

La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, implica una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es el trabajador, y el objeto que persiguen las normas que contiene el derecho tienen como objeto principal, marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares por lo menos lo necesario para vivir, por lo que para realizar el pago de la prima de antigüedad se deben revisar algunos puntos que a continuación se tratan.

3.1.1 Concepto de Salario

Se ha escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, no parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo.

Cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resulta la belleza del artículo tercero de la Ley, en esa parte que dice que "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejó una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

En los artículos 82 y 84, propuso la Comisión el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran: "Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Las nuevas disposiciones se apartaron de los preceptos de la Ley de 1931, en primer lugar, porque en este problema, se superó la concepción contractualista, al suprimir en el nuevo artículo 82 la referencia a "la retribución que se debe pagar por virtud del contrato de trabajo"; y en segundo lugar, porque se extendió el salario a la totalidad del trabajo prestado, suprimiéndose la frase que lo limitaba a la "labor ordinaria".

Los representantes de los empresarios, usaron sus mejores armas en contra del concepto propuesto por la Comisión. Las organizaciones patronales precisaron dos observaciones.

Sostuvieron primeramente que el concepto de salario debe dividirse en dos partes: la primera se referiría al concepto verdadero del salario, al que se definiría como "la retribución que el patrono debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario"; en tanto la segunda hablaría de las prestaciones complementarias: "Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones...". Y en un arranque que juzgaron generoso dijeron que esas percepciones complementarias "se tomarían en consideración para el pago de las indemnizaciones". Para fundamentar la tesis citaron la fracción X del artículo 123 Constitucional:

El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 confirmó en el sentido de que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario.

La definición de la Ley del Trabajo, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, quiere decir, no es análoga a la definición del estatuto laboral. En consecuencia sin pretender ninguna exactitud, el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a

la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Por lo que se refiere al salario remunerador, este término apareció por primera vez dentro del derecho en el artículo 123, fracción XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que "fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

La norma no definió el concepto, sino que según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente puedan realizar los tribunales de equidad.

Más difícil sería, si cabe decirlo, la definición de salario justo, porque esa región pertenece al reino de los valores. Pero su imperatividad nace no solamente del artículo quinto de la Carta Magna, sino también del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo en la parte en que hace de la justicia social la finalidad suprema del derecho del trabajo.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la

grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres.

El concepto de lo que constituye el salario ha sido objeto de variadas interpretaciones jurisprudenciales, notándose una tendencia progresiva a fortalecerlo adicionándole nuevos elementos a los que antes no se le atribuía ése carácter.

Es así como la participación en las utilidades de las empresas, sobresueldos, las propinas, el bono vacacional, los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación, vivienda y cualquier ingreso, provecho o ventaja que perciba el trabajador por causa de su labor constituyen elementos que se consideran integrantes del salario al tenor de la definición acogida por el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

Etimológicamente la palabra salario deriva de sal, que era con lo que antiguamente se recompensaba los servicios del jornalero pasando posteriormente a tener dicho concepto un sentido diverso y amplio.

Actualmente es abundante la doctrina en torno a la definición de lo que constituye el salario, siendo generalmente considerados como equivalentes a este término las expresiones: remuneración, retribución, sueldo y otras.

La palabra "sueldo" es usualmente utilizada refiriéndose al pago

del empleado y la palabra "salario" se utiliza generalmente para referirse al pago del obrero; pero jurídicamente, salario es toda remuneración que recibe el trabajador, empleado u obrero, como contraprestación por su servicio.

No obstante la sinonimia en los términos indicados hay autores que establecen distingos conceptuales entre lo que es remuneración y lo que es salario

El derecho brasileño hace distingos entre remuneración y salario, entendiendo por salario únicamente los pagos que el trabajador recibe del patrono, y por remuneración todo cuanto el trabajador obtiene como resultado de la prestación de sus servicios aún cuando no provengan del patrono.

De las variadas definiciones que suelen darse del salario, se infiere que hay dos corrientes con diversa fundamentación, a saber: 1) la contractual o civilista y 2) la que se apoya en el criterio del Derecho Social reemplazando el concepto de contrato de trabajo por el de "relación de trabajo".

Esta noción de relación de trabajo es la que acoge el ordenamiento de la novísima Ley Federal del Trabajo inspirada en la concepción de que el salario es la retribución a que tiene derecho el trabajador por el hecho de permanecer a la disposición del patrono, independientemente de la existencia del contrato de trabajo.

El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su

trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

La Ley Federal del Trabajo define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Artículo 82.)

Hemos precisado que la Ley Federal del Trabajo en la definición de lo que es el salario acogió el sistema de señalar expresamente las retribuciones que tienen carácter salarial y aquéllas otras que considera que no forman parte del salario. A este respecto excluye del carácter salarial los beneficios siguientes:

- a) Las gratificaciones no relacionadas directamente con la prestación de trabajo que por motivos especiales conceda voluntariamente el patrón al trabajador;
- b) Los subsidios o facilidades que establezca el patrón para permitir al trabajador la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente.
- c) Los aportes patronales para el ahorro del trabajador en Cajas de Ahorro e instituciones similares.
- d) El reintegro al trabajador de los gastos hechos en el desempeño de sus labores.

En lo referente a gratificaciones hechas por el patrono no siempre es fácil en la práctica concretar su naturaleza, es decir, si se trata de una gratificación liberal o salarial, por lo que en cada caso es necesario analizar si corresponde o no a una contraprestación o retribución de servicios.

Entre los reintegros que el patrono le hace al trabajador por gastos hechos en el desempeño de sus labores que no son de naturaleza salarial, figuran los viáticos, por gastos de transporte, alojamiento y otros semejantes.

Ahora bien, tales reintegros no constituyen salario porque no le son dados al trabajador como retribución por sus servicios, sino que son la devolución o pago de erogaciones indispensables hechas por el trabajador en el cumplimiento de sus labores, cuya satisfacción no represente un beneficio económico para él. Pudiera asimilarse con el suministro de los implementos de trabajo y útiles de seguridad cuyo valor no tiene carácter salarial, pero en los casos en que el trabajador recibe permanentemente determinada cantidad por concepto de viáticos, alimentación, vivienda, etcétera, sin obligación de rendir cuentas de lo recibido, la doctrina y la jurisprudencia consideran que son retribuciones de índole salarial.

3.1.2 Salario Mínimo

Salario mínimo es la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero que con cuya energía de trabajo se construyen las máquinas, las fábricas, los monumentos y las mansiones

de los nuevos ricos o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del Templo.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 90 al Salario Mínimo como "... la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

El artículo 123 de la Declaración de Derechos Sociales en su fracción VI señala que:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. El salario mínimo general se regirán en las áreas geográficas que se determinen; el salario mínimo profesional se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

Los salarios mínimos generales, según se desprende de su

denominación, son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajos más simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría superior, se retribuiría en forma igual a trabajos de calidades distintas, lo que produce a su vez la consecuencia de que los trabajadores que se encuentren en esa hipótesis puedan y deban reclamar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador.

Referente a los salarios mínimos profesionales, cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo.

De todas las regiones del país llegaban quejas de los trabajadores en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en los salarios mínimos profesionales, pero encontró, del lado de los empresarios, la objeción eterna de que si la fijación de los salarios mínimos generales era una barrera al desarrollo libre de las fuerzas económicas, la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era al Estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos.

Notó también la Comisión una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del Estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de trabajadores que eran

explotados por el capital, justamente por el olvido de aquéllos a los que sólo importaba lo que el mundo llamaba la crema egoísta del movimiento obrero, situación a la que el pueblo de México tenía el derecho y el deber de poner remedio.

Convencida de la necesidad de la institución, la adoptó en la fracción VI del Artículo 123 de la Declaración de los Derechos Sociales, mencionado con antelación, y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar "las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

Nuevamente se está ante el hecho magnífico de que las instituciones del derecho del trabajo son ideas-fuerza lanzadas a la conquista de un mejor bienestar para los hombres: los salarios mínimos generales son una de ellas, pero vivieron dormidos muchos años, hasta que los despertó el grito alegre de los nuevos salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo, una vez fijados, serán una idea-fuerza, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

Las instituciones del derecho del trabajo son ideas-fuerza lanzadas a

la conquista de un mejor bienestar para los hombres: los salarios mínimos generales son una de ella, pero vivieron dormidos muchos años hasta que los despertó el grito alegre de los nuevos salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones oficios o trabajos especiales; Y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo una vez fijados, serán una idea-fuerza nueva, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Es doloroso darse cuenta de que es el poder público, por conducto de la Secretaría de Hacienda, quien ha desvirtuado el significado y el valor de los salarios mínimos profesionales. El debate está fincado en torno a la interpretación que debe darse a la fracción VIII del artículo 123 Constitucional, según la cual, "el salario quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento": La Ley del Impuesto sobre la renta, dice que "quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: el salario mínimo general...", lo que significa que los salarios mínimos profesionales

están sujetos al impuesto y consecuentemente, que los patronos deban descontar las sumas de dinero necesarias para cubrirlo. La tesis se quiere justificar diciendo que el término salario mínimo, usado en la fracción octava, se refiere exclusivamente a los salarios mínimos generales, afirmación que permitió a la Secretaría de Hacienda dictar la norma bárbara de la Ley del Impuesto sobre la renta. Este punto de vista, que representa la tendencia de la Secretaría a extraer de los salarios los máximos posibles, no sólo contradice la idea del derecho del trabajo, sino que desconoce la significación gramatical y humana de los textos constitucionales: la reforma de la fracción VI del artículo 123, creadora de los salarios mínimos profesionales, no se extendió a la octava, porque nunca estuvo en la mente de la Comisión que los salarios mínimos profesionales no eran salario mínimo; convencida la Comisión de la tesis contraria, redactó la fracción sexta diciendo que "los salarios mínimos serán generales o profesionales", norma de la que no es posible deducir que los salarios mínimos profesionales no son salario mínimo, sino inversamente, se trata de dos ideas unidas en una idea suprema. Además, si los salarios mínimos profesionales no están protegidos por la fracción octava y si, consecuentemente, los patronos van a poder efectuar descuentos sobre ellos, tal como ocurre con el salario que ya no es mínimo, ¿por qué y para qué se les llamo salario mínimo?

Por otra parte, los salarios mínimos profesionales poseen una justificación más: las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social; los trabajadores del salario mínimo general son, los que desempeñan el trabajo de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como puede ser el caso del vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones

que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional, y fueron estas mayores necesidades las que quiso proteger la fracción sexta.

3.1.3 Salario Nominal y Salario Integrado

El salario comprende no sólo lo que se conoce por salario nominal, sino que, además incluye gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Artículo 84 Ley Federal del Trabajo); Esto es, lo que conocemos como salario integrado.

El salario integrado es la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios de manera regular o permanente, o bien, sólo periódicamente pero en forma segura.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo es importante distinguir entre salario nominal y el integrado; el primero por ejemplo, sirve de base para calcular prestaciones como la prima dominical señalada en el artículo 71, la cual se calcula, según este artículo, con base en el salario de los días ordinarios de trabajo, y el salario integrado sirve de base para calcular por ejemplo las indemnizaciones tal como lo señala el artículo 89 de la misma Ley.

Cabe señalar la diferencia que existe entre prestaciones e

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

indemnizaciones ya que las prestaciones, son todos aquéllos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados, las cuales pueden ser legales y contractuales.

Ejemplo:

Prestaciones Legales:

Horas extras, vacaciones, primas vacacional y dominical, días de descanso y obligatorio, aguinaldo (algunos estiman que estrictamente no es una prestación), propinas, comisiones, reparto de utilidades, prima de antigüedad, entre otras.

Prestaciones Contractuales:

Ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, alimentación y habitación, premios por puntualidad, despensas, ayuda para el pago de energía eléctrica y gas doméstico, entre otras.

Por lo que se refiere a las indemnizaciones, son los pagos que el patrón realiza para reparar un daño causado al trabajador.

Ejemplo:

Despido injustificado, retiro justificado del trabajador, terminación injustificada de la relación de trabajo, riesgos de trabajo, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y demás indemnizaciones.

Las prestaciones que comprende el salario integrado pueden ser de diversos tipos:

a) Constantes y fijas, como la cuota diaria.

- b) Periódicas, como pueden ser la prima vacacional y el aguinaldo.
- c) Aleatorias o variables, como son los incentivos por producción.

De acuerdo con esto, es importante conocer que prestaciones se integran al salario y cuáles no.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas tesis ha sostenido que algunas remuneraciones no forman parte del salario, como es el caso de las horas extras. Al respecto señala que por ser un ingreso extraordinario no se integran al salario a menos que se paguen en forma fija y permanente tal como lo podemos observar en las siguientes tesis:

Gratificaciones extraordinarias. No integran el salario. Las gratificaciones ordinarias forman parte del salario del trabajador, no así las extraordinarias, puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria permanente.

Amparo Directo 4320/71. 26 de enero de 1972. 5 votos.

“Conforme a los artículos 82,84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado es puesto, jornada y condiciones de eficiencia también igual, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte las horas extras que autoriza el artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le

asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más del fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, es virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de los que son fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos”.

Amparo Directo 4571/72, Guillermo Obele Espinosa, 26 de abril de 1973. Informe Cuarta Sala 1973, pp. 44-45.

Salario, importe del. Efectos indemnizatorios. El importe del pago de horas extras al trabajador a que se refiere la Constitución y la ley del trabajo, no forman parte del salario para efectos indemnizatorios, salvo en los casos en que se paguen en forma fija y permanente.

Ejecutoria: informe 1978, 2° parte, 4° Sala, p.42.A.D. 5784/77.

Ferrocarriles Nacionales de México, 3 de julio de 1978. 5 v.

Tesis relacionada: a.d. 2143/75. Esperanza Trujano Ramírez. 13 de agosto de 1975. U.

Por lo que se refiere a las prestaciones que sí se integran al salario, se encuentran la siguientes:

1.- Aguinaldo. Por corresponder a la jornada ordinaria debe integrarse.

2.- Prima vacacional. Por ser una prestación habitual y sistemática de la que disfruta el trabajador durante todo el tiempo que dura su relación laboral y tenga derecho a vacaciones, si forma parte del salario.

3.- Colegiatura mensual. También por ser una prestación periódica se integra al salario, si se otorga en proporción al tiempo trabajado.

4.- Ayuda para renta. Al igual que los conceptos anteriores, al ser prestación periódica se integra al salario, si se da conforme a la cantidad de trabajo desempeñado.

5.- Despensas. Si se entregan periódicamente, deben formar parte del salario, según los dos puntos anteriores.

6.- Fondos de ahorro. Se integra al salario la aportación patronal al fondo, especialmente cuando consiste en un porcentaje sobre el salario devengado por tiempo trabajado.

Los conceptos que no se integran al salario son:

1.- Prima dominical. No se integran al salario siempre que el trabajo en domingo fuese esporádico, pues si fuera constante deberá integrarse.

2.- Horas extras. No se integran a menos que, como ya lo dijimos, se laboren en forma permanente.

3.- Gratificaciones extraordinarias.

4.- Vacaciones. No incrementan el salario pues simplemente el trabajador percibe su salario normal por los días que deja de laborar.

Por lo que se refiere al tema de estudio la prestación Prima de Antigüedad, no se puede determinar que sea el pago de la misma generado

por el trabajo, sino que se concede al término de la relación laboral, por tanto, al no ser pagos que recibe el trabajador por su trabajo no puede considerarse como concepto integrador del salario; además es una percepción que se recibe en forma esporádica y bajo este criterio tampoco se integraría.

3.1.4 Importe de la Prima de Antigüedad

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cuota diaria, por cada año de servicios prestados. Cabe destacar que no se debe considerar para este efecto el salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la integración del salario laboralmente hablando básicamente es para efectos indemnizatorios.

En cuanto al monto del salario con el que ha de calcularse el pago de esta prestación, la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan, respectivamente:

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

ARTICULO 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble

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

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

El límite que establecen estos artículos para el pago de este derecho subjetivo, por remisión expresa de la fracción II del artículo 162 de la Ley Laboral, no tiene razón de ser porque al establecer dichos límites se está reduciendo a nada, económicamente hablando, el valor de la antigüedad, esto en los casos de trabajadores que tengan una antigüedad considerable, y ¿en el caso de los trabajadores que tengan derecho a un pago proporcional?, recibirán una cantidad insignificante aún cuando también hayan gastado su energía física y dedicado parte de su vida al servicio de una empresa para el proceso de producción.

Situación que se considera debe revisarse ya que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, implica una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es la trabajadora y objeto que persiguen las normas que contiene el derecho, tienen como finalidad principal marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares por lo menos lo necesario para vivir, por lo que para el pago de la prima de antigüedad no se debe poner ningún límite al salario, sino que se debe realizar con el salario real de cada trabajador, ya que en los últimos años el salario de los trabajadores ha perdido poder adquisitivo, pues los incrementos a los salarios no han sido suficientes para recuperar lo perdido

por la inflación; y no con esto se hará atractiva la deserción del trabajo en un momento dado, ya que en la actualidad el empleo está escaso y lo que los trabajadores persiguen es la conservación de su empleo y la estabilidad en el mismo, ya que la estabilidad ampara el interés social de la familia del trabajador, pues garantiza el sustento de aquélla, que es la célula de la sociedad.

Por lo expuesto se considera que la antigüedad de cada trabajador debería ser realmente reconocida, con una cantidad económica, también real, y de esta forma con el pago de la prima de antigüedad, el trabajador, una vez que es despedido de su empleo, que en la actualidad es muy común, no esté tan desamparado económicamente hablando. En este orden de ideas, el trabajador permanecerá gustoso en su empleo generando este derecho a la prima de antigüedad.

Por lo que se refiere a la fijación de su importe la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el tope para el pago de la prima de antigüedad que se establece en los artículos 485 y 486 de nuestra Ley Laboral, no está referido necesariamente al salario mínimo general, sino que también comprende el profesional, tratándose de trabajadores que perciben este tipo de salarios:

Prima de antigüedad. aplicación del salario profesional en caso de, y de indemnización por riesgo de trabajo. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por conceptos de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de

antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general, sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todos sus consecuencias legales, cuando el trabajador demuestra el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 115-120. Quinta Parte. Julio-diciembre 1978. Cuarta Sala. Pág. 165.

En el supuesto de que los contratos colectivos establezcan requisitos mayores y mayor número de días de pago por prima de antigüedad, si el trabajador no los cubre deben otorgársele los legales, siempre y cuando cumpla con los requisitos señalados anteriormente, según dispone la siguiente tesis:

Prima de antigüedad, pago de la, conforme a la ley, aunque no se satisfagan los requisitos exigidos por la contratación colectiva que estipula un importe superior. Conforme a lo dispuesto por el artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad consiste en doce días de salario por cada año de servicios y se paga a los trabajadores que sean separados, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Por lo tanto, si en el juicio laboral se

acredita que el trabajador fue despedido, aun cuando no haya exigido el pago de la referida prima con base en lo pactado en el contrato colectivo que prevé un mayor número de días de salario por año laborado, y no hubiese demostrado reunir los requisitos contractuales para el pago en esos términos, la Junta debe condenar al patrón a cubrir la prestación en la forma establecida en la Ley.

Amparo Directo 6892/88. René López Guzmán y otro. 9 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

3.1.4.1 Salario Base para efectuar los pagos

Para las prestaciones el pago de la prima de antigüedad se calcula sobre la base de la simple cuota diaria. Como se mencionó anteriormente, para el pago de esta prestación "prima de antigüedad" no se considerará el salario integrado a que refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sino que se hará sobre la base del salario por cuota diaria.

Se entiende por cuota diaria, la cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria diaria, sin adición de ninguna otra prestación.

El salario integrado sólo se tomará en cuenta en el caso de pagos por concepto de indemnización, situación que vemos afirmada en la siguiente resolución de amparo:

Salario Integrado. Sólo es base para determinar el monto de indemnizaciones. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones que reclama la actora, como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

Amparo Directo 515/87. Josefina Rayas Díaz. 18 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Oatlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

Inf. 1987, tercera parte. Vol. II, Tribunal Colegiado del Circuito 16°. Circuito, pág.741.

La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición que expresamente señale que todas las prestaciones se calcularán sobre la cuota diaria, pues toda vez que el artículo 124 ordena que una de las prestaciones, reparto de utilidades, se pague sobre tal cuota, por analogía y con base en el artículo 17, tal criterio debe hacerse extensivo a las demás prestaciones pagadas al trabajador.

Artículo 17°. " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos... se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes...".

CONCLUSIONES

La prima de antigüedad, es una prestación consistente en una suma de dinero a que tienen los trabajadores y que se computa con base en el número de años trabajados, siendo pagadera cuando acontece alguno de los supuestos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es su artículo 2º. Señala que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que se considera que la aplicación de la figura jurídica contemplada en el artículo 162 de dicha Ley, "Prima de Antigüedad" debe ser modificada para que todos los trabajadores tengan derecho a ella sin excepción alguna y sin importar la antigüedad que se tenga, refiriéndose específicamente al caso del trabajador que se retira voluntariamente sin contar con el requisito señalado por el referido artículo de 15 años de antigüedad, ya que si se tiene en cuenta como ya se mencionó, la antigüedad es un derecho de cada trabajador que tiene como finalidad el reconocimiento y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía nacional y el bienestar del pueblo.

En este orden de ideas, no debe ser exceptuado de este derecho aquél trabajador que se retira voluntariamente y cuenta con nueve o diez años de antigüedad, porque durante ése tiempo entregó su fuerza de trabajo, su energía a la empresa al igual que otros trabajadores, y con su retiro no esta violando ningún reglamento interno incurriendo en alguna falta grave

como aquél trabajador que es despedido por causa justificada y sin embargo él sí tiene derecho al pago de la prima de antigüedad.

La antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo.

En consecuencia es evidente reintegrar al derecho su eficacia primitiva, para ello basta con reformar las fracciones I y II del artículo 162 de la Ley del trabajo 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 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.

Ahora bien, ¿son necesarios años cumplidos para tener derecho a doce días de salario?. Se considera que no, en virtud de que, entre otros argumentos, como se expuso en el capítulo I, la antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento tiempo; y la Ley del Trabajo tampoco se refiere al término años cumplidos, sino que señala "por cada año de servicios", también en diversas prestaciones, la Ley laboral toma en consideración la "proporcionalidad" en su pago, como en materia de vacaciones y aguinaldo anual, por lo que se concluye en una interpretación

adecuada de la fracción I del artículo 162 del ordenamiento laboral multicitado y con base en los artículos 18, 2º Y 3º, se entiende que en caso de duda, en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

De lo anterior se desprende que no es necesario que se haya cumplido el año de servicio, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, cuando, los trabajadores se colocan dentro de la hipótesis normativa.

El tiempo correspondiente a la suspensión, no genera antigüedad a favor de los trabajadores, salvo el caso excepcional del artículo 44 que en forma expresa señala que el tiempo de suspensión se tomará como tiempo efectivo de trabajo para efectos de antigüedad cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guardia nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de nuestra Constitución Política.

Por lo que respecta al salario es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre a vivir

intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso de los hombres.

El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo.

Por lo que respecta al importe de la prima de antigüedad, éste consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados teniendo como tope máximo el señalado en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo y si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esa cantidad como salario mínimo.

El límite que establecen estos artículos para el pago de este derecho, no tiene razón de ser porque al establecer dichos límites se está reduciendo a nada, económicamente hablando, el valor de la antigüedad, esto en los casos de los trabajadores que tengan una antigüedad considerable, y ¿en los casos de los trabajadores que tengan derecho a un pago proporcional?, éstos recibirán una cantidad insignificante aún cuando también hayan gastado su energía física y dedicado parte de su vida al servicio de una empresa para el proceso de producción.

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario, por cuota diaria, por cada año de servicios prestados a la empresa o patrono. Cabe señalar que no se debe considerar para este efecto el salario

integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la integración del salario laboralmente hablando básicamente es para efectos indemnizatorios.

La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición que expresamente señale que todas las prestaciones se calcularán sobre la cuota diaria, pues toda vez que el artículo 124 de la mencionada Ley, ordena que una de las prestaciones, reparto de utilidades, se pague sobre tal cuota, por analogía y con base en el artículo 17 de la Ley federal del Trabajo, tal criterio debe hacerse extensivo a las demás prestaciones pagadas al trabajador.

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo, implica una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es la trabajadora, y el que el objeto que persiguen las normas que contiene el derecho, tienen como finalidad primordial, marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares, por lo menos lo necesario para vivir; por lo que para el pago de la prima de antigüedad no se debería poner ningún límite al salario, sino que se debería realizar con el salario real de cada trabajador, y si esto suena absurdo, por lo menos se debería de incrementar el número de días que corresponden al importe de esta prestación y no ser sólo doce días, ya que en los últimos años el salario de los trabajadores ha perdido poder adquisitivo, pues los incrementos a los salarios no han sido suficientes para recuperar lo perdido por la inflación.

Con esta propuesta no se haría atractiva la deserción en el trabajo en un momento dado, ya que en la actualidad existe un gran crecimiento de desempleo y lo que a los trabajadores menos les interesa es la pérdida de su

empleo, sino la conservación del mismo, para así amparar la estabilidad el interés social de su familia, pues garantiza el sustento de aquélla, que es la célula de la sociedad.

Por lo expuesto se considera que la antigüedad de cada trabajador debe ser realmente reconocida con una cantidad económica, también real, y de esta forma con el pago de la prima de antigüedad, el trabajador, una vez que es despedido de su empleo, que en la actualidad es muy común, no estará tan desamparado económicamente hablando.

De esta manera, el trabajador permanecerá gustoso en su empleo generando antigüedad para ser acreedor a este derecho de la prima de antigüedad.

La propuesta es, como ya se ha mencionado que se aumente el número de días por concepto de importe y no sean únicamente doce días de salario por cada año, o en su defecto se pague con el salario real sin el tope que estipula la ley, correspondiente a dos salarios mínimos, porque si se refiere a lo que es el salario mínimo, se tendrá que éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, situación que resulta verdaderamente una falacia porque en la actualidad, con el salario mínimo no se pueden satisfacer ni siquiera las necesidades primordiales de ningún hombre.

Y si tomamos en cuenta, que los principios del derecho del trabajo no se cumplen en lo referente al salario, la situación se torna aún peor, ya que, los principios fundamentales del derecho del trabajo teóricamente declaran al

salario mínimo exento del pago del impuesto, tan pronto es mayor el salario, no sobre el excedente del salario mínimo, sino sobre la percepción total; así, a ejemplo, si el salario es de mil ochocientos pesos mensuales, pero el trabajador percibe mil ochocientos cincuenta, la Secretaría de Hacienda cobra el impuesto no sobre el excedente del salario mínimo, sino sobre los mil ochocientos cincuenta pesos.

En estas condiciones, los trabajadores de salario mínimo que prestan cuatro o cinco horas de trabajo extraordinario al mes, se encuentran con que han prestado sus servicios para que se enriquezca el fisco. Esta solución, notoriamente inconstitucional, descansa en una carencia de sentido humano en el impuesto, que es un gran devorador de los humildes, en lugar de gravar a las grandes fortunas y a las utilidades verdaderas.

Es pues preciso volver al texto constitucional, a cuyo fin, la tasa del impuesto debe correr a partir del primer peso que exceda al salario mínimo, por lo tanto, si el salario mínimo es de cien pesos diarios y de tres mil mensuales, las dos cantidades deben quedar exceptuadas, por lo cual, si un trabajador recibe una retribución mayor, cualquiera que ésta sea, la tasa del impuesto sólo deberá gravar el peso siguiente al monto del salario mínimo. Será entonces cuando se dé cumplimiento a los principios del derecho.

BIBLIOGRAFÍA

CODIGOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

BREÑA GARDUÑO Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada.
Editorial Jus. México 1990.

TRUEBA URBINA Alberto, Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa.
México 1996.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

TEXTOS JURÍDICOS

AMEZCUA ORNELAS Norahenid. Integración del Salario para efectos
laborales. Revista Laboral, Número 28. México 1995.

AREVALO GUERRERO Gloria. El salario Integrado. Revista Laboral,
Número 6, México 1993.

BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta
Edición, México, Editorial Sista, 1994.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa.
México 1992.

DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
México 1996.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II,
Décima Edición, Editorial Porrúa, México 1993.

GARCIA MAYNEZ Eduardo. Introducción al estudio del Derecho.
Editorial Porrúa. México 1992.

GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa. México 1992.

MUÑOZ Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Trillas,
México 1990.

OVALOS, José. Derecho del trabajo. Primera Edición, Editorial porrúa,
México 1992.

RAMIREZ FONSECA Francisco. La Prima de Antigüedad. Librería
Font. Editorial Tradición. Guadalajara, Jalisco. 1986.

SANCHEZ B. Armando. La prima de antigüedad. Revista Laboral, Práctica Jurídico Laboral, Número 26. México 1994.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1996.

DICCIONARIOS JURÍDICOS

DE PINA Rafael, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México 1994.

INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1995.

REVISTA

REVISTA JURÍDICO LABORAL. Editorial Grupo Gasca. No. 5, 8, 12, 20, 30, 1997.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. La Estabilidad en el empleo.