

301309

33

2ej.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO  
 ESCUELA DE DERECHO  
 CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

ESTADO DE GUERRERO  
 SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LAS  
 REFORMAS AL ARTICULO 162 DE LA  
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S  
 QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
 LICENCIADO EN DERECHO  
 P R E S E N T A  
 IRMA MARTINEZ MACIAS

MEXICO, D.F.

1987.

**FALLA DE ORIGEN**



## **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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

# I N D I C E

## PROLOGO

I

## C A P I T U L O I

A).- LA PRIMA; CONCEPTO GRAMATICAL.	4
B).- CONCEPTO DE ANTIGUEDAD.	5
C).- NOCION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.	6
D).- LAS RAZONES SOCIO-ECONOMICAS DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.	6

## C A P I T U L O II

A).- ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN MEXICO.	9
B).- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD (ANTECEDENTES DE INDOLE CONTRACTUAL).	12
1.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "CIGARROS EL AGUILA, S.A."	13
2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "ESTRUCTURAS Y TECHOS, S.A."	"
3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "ENVASES GENERALES CONTINENTAL - DE MEXICO, S.A."	15

4.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "CALERA DE GUANAJUATO, S.A.".	16
5.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.	17
6.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "CIGARRAS EL AGUILA, S.A.".	19
7.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE "ESTRUCTURAS Y TECHOS, S.A.".	21
C).- JUSTIFICACION SOCIAL Y ECONOMICA PARA SU CREACION.	23
D).- INICIATIVA PRESIDENCIAL (ANTECEDENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).	28
E).- EXPOSICION DE MOTIVOS.	34

### C A P I T U L O   I I I

A).- NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTI- GUEZAD.	37
B).- LAS DIVERSAS TEORIAS ACERCA DE LA NATU- RALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUE- DAD.	38
C).- PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 162 DE LA - LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU REDACCION VIGENTE.	46

### C A P I T U L O   I V

A).- LOS ARTICULOS 162 Y 50. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	47
--	----

B).- EL REGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE CON- FIANZA.	59
C).- LA DISCUSION ACERCA DEL IMPORTE DE LOS - - DOCE DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVI CIO.	61
D).- LA DETERMINACION DEL MONTO DEL SALARIO.	66
E).- COMO DEBE SER LA CUANTIFICACION PARA EL PA GO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.	69

## C A P I T U L O V

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN ALGUNAS LEGISLACIONES

LATINOAMERICANAS.	74
A).- ARGENTINA.	74
B).- BOLIVIA.	78
C).- COLOMBIA.	80
D).- CHILE.	81
E).- GUAYANAS.	83

## C A P I T U L O VI

A).- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA ACTUALIDAD.	85
B).- LA REFORMA DE 1976 APROBADA EN LA CAMARA DE DIPUTADOS.	95
C).- TRANSFERENCIA A LAS PONENCIAS EN LA CAMA RA DE DIPUTADOS.	99

**CONCLUSIONES.**

**106**

**BIBLIOGRAFIA.**

**109**

## P R O L O G O :

En manera de introducción, al tema "ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA REFORMA AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", que a fin de obtener el Título de Licenciado en Derecho, podemos decir que:

Tomando en consideración que nuestro derecho del trabajo, es un derecho eminentemente social y consecuentemente proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora; siendo éste un derecho de relativa nueva creación, sujeto por tal motivo a los -- constantes cambios, producto de los múltiples logros y conquistas que día a día son anotados siempre en -- beneficio de la clase obrera.

Por lo antes mencionado, analizo en forma particular algunos aspectos de la Institución denominada "Prima de Antiquedad", misma que nació a la vida jurídica el 1 de mayo de 1970 con nuestra Nueva Ley Laboral.

Es de comprender que las grandes tareas --



comúnmente, van acompañadas de los más singulares esfuerzos, sobre todo, si tomamos en consideración que el hombre reclama de sí mismo, la necesidad de instalar un mundo más universal y esencialmente equitativo; comprometámonos a colaborar con lo mejor de nosotros los profesionales del mañana, para conseguir lo que debe ser y es principio fundamental de nuestra carrera: "PARA CADA HOMBRE LO QUE LE CORRESPONDE".

Inspirada en el actual Derecho Mexicano del trabajo y en nuestra estructura Política, Económica y Social, doy proyección a mi pensamiento al elaborar el presente trabajo, teniendo plena confianza de que nuestras convicciones giran en torno a la desaparición del régimen de explotación del hombre por el hombre, por cuyo motivo el artículo 123 de nuestra Carta Magna, sigue siendo un heraldo al movimiento, hasta la realización de su destino histórico.

He considerado que al desarrollar el tema manifestado con anterioridad, es menester que se haga referencia al juicio valorativo del Maestro Mario de la Cueva, cuando afirma: "El Derecho del Trabajo de esta primera Postguerra mundial, no ha vivido solamente en las Leyes, sino más bien en los Contratos Colectivos de Trabajo", lo cual quiere decir que su parte mejor es el resultado de la actividad y de la lu-

cha de la clase trabajadora.

Esta razón ha despertado mi inquietud para formular esta tesis, que sin lugar a dudas tendrá muchas deficiencias, más espero que éstas sean comprendidas generosamente por mis sinodales.

Por otra parte, puedo asegurar que he puesto en este trabajo toda mi honestidad y empeño para su realización, deseando siempre que el conocimiento del derecho en toda su realidad y dimensión, historia y ética, nos permita a todos los seres humanos - alcanzar los niveles máximos de satisfacción y realización en nuestra vida. Sin dejar de proveer porque la desigualdad e injusticia humana, desaparezca de nuestra vida diaria.

CAPITULO I :

A).- LA PALA: CONCEPTO GRAMMATICAL.

Estimamos conveniente al iniciar este trabajo, proporcionar el concepto gramatical de "prima", en contramos que esta palabra proviene del Latín "Prima,- Primera". Es la cantidad que se paga como regalo o indemnización en ciertos casos. Premio que concede el go**bierno** para estimular operaciones o empresas de inte**rés** común. Cantidad que cobra el asegurador por el se**guro**. (1)

En cuanto a nuestro sistema legal en rela**ción** a nuestro tema de estudio, podemos establecer que la palabra Indemnización, no coincide con el concepto que abarca la prima de antigüedad, ya que esta presta**ción** para su pago, no requiere de la existencia de un da**ño** que resarcir, ni incumplimiento de obligaciones que resarar. Ademas la prima de antigüedad, se paga **tambien** en los casos de retiro voluntario.

(1) Ramón García Delgado y Gros. Diccionario Enciclopédico de todos los conocimientos "Pequeño Larousse" año 1974 P.719 Editorial Torner, México C, D.F.

Por otro lado, según la expresión gramatical, la prima de antigüedad es un premio, no creemos correcta la palabra, ya que preferimos decir que se trata de una prestación, suma de dinero o beneficio económico, que deriva del hecho de la prestación del trabajo, por lo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo de servicios, porque el vocablo "Premio" si acudimos al diccionario, nos explica que es una recompensa, cantidad que se añade a un cambio, para igualar el valor de las cosas trocadas, etc..

En cuanto hace al último párrafo de la acepción gramatical, que dice que la prima es la cantidad que cobra el asegurador del seguro, aquí podemos observar que es totalmente diferente la prima que se estudia en el Derecho Mercantil, en cuanto a la de la Materia Laboral. No coinciden dichas figuras jurídicas.

#### 1).- CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.

Prosiguiendo con el análisis del concepto "Prima" de antigüedad", mencionaremos una definición

dada por los Maestros Cabanellas y citada por Rafael de Pina: "Es el conjunto de derechos y beneficios -- que el trabajador tiene en la medida de la presta- - ción cronológica de sus servicios en relación a de- - terminada patrono, por una cierta actividad, en em- - pleo o trabajo, con las características imprescindi- - bles de permanencia mayor o menor y de efectiva con- - tinuidad, desde su ingreso hasta un momento determi- - nado. (2)

Los conceptos anteriores nos permiten in- - sertar una noción de la prima de antigüedad que se - encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo.

C).- NOCIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Es una prestación que la misma Ley otorga- - a los trabajadores o a sus beneficiados, al concluir la relación del trabajo, en calidad de reconocimien- - to a la permanencia de su empleo y con objeto de evi- - tar la deserción del mismo.

D).- LAS RAZONES SOCIO-ECONOMICAS DE LA --  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Consideramos oportuno comentar someramente

( 2 ) Rafael de Pina Vara. Revista de la Facultad de Derecho. U.N.A.M. Primera Edición 1974 Enero - - Junio P.305 T.XXIV, México, D.F.

su regulación de las relaciones obrero- patronales, ya que en sus orígenes fue reglamentada por el Derecho - Civil y ya que se apreciaban ciertas tendencias hacia la protección del individuo como trabajador hasta que paulatinamente, para ir obteniendo mejores condiciones de vida.

"Eran natural entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del derecho civil, pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas o fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta de derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero- patronales que hoy conocemos como derecho de trabajo".(3)

Resulta un verdadero orgullo para la legislación mexicana, el ser una de las primeras en reconocer el grupo social, constituido por asalariados y lo que es mas importante, el independizar a la legislación laboral del derecho civil, en haber reconocido la independencia de las relaciones obrero- patronales de las relaciones que entre los particulares surgen - desacuerdos a los moldes del Derecho Romano y su continuador Derecho Civil. Lo anterior se manifiesta en-

( 3 ) Luquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. México 1973. Editorial Porrúa, S.A. P.17.

virtud de que en todos los países mas o menos industrializados, en la época del nacimiento de nuestra Carta Magna de 1917, las masas obreras se encontraban con una - - abierta lucha por el reconocimiento de sus derechos como trabajadores, como miembros de la organización de una empresa.

En la misma época, la clase trabajadora de la gran mayoría de los países del mundo, pugnaban por una - jornada humana de trabajo, por un salario justo, por un trato digno, por el reconocimiento en fin, de su calidad de ser humano.

Sin embargo, no fue el trabajador individualmente condicional, quien logró y sigue conquistando el reconocimiento de sus derechos que como ser humano e integrante de la empresa merece. Por el contrario, fue el bloque, el grupo de obreros cada día mejor organizados, quienes consiguieron y siguen conquistando tal reconocimiento.

La prima de antigüedad es también una conquista no del trabajador particularmente considerado, sino - del grupo al que pertenece.

CAPITULO II :

A).- ANTECEDENTES DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD  
EN MEXICO.

El contrato colectivo.- Las instituciones - del Derecho individual o núcleo del Derecho del Trabajo, se ven superadas cuantitativa o cualitativamente a través de las instituciones del Derecho Colectivo, - - pues bien, una de estas instituciones, es a la vez una fuente importante del Derecho del trabajo, nos referimos al Contrato Colectivo. La ley laboral vigente lo define en su artículo 386 como "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales deben prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no aparece reglamentada la prima de antigüedad, pues ésta nació para el trabajador precisamente en el Contrato Colectivo de trabajo y muchas empresas soportaron esta carga, sin alarmarse en grado extremo. Situación opuesta al aparecer la prima de antigüedad, regulada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que ésto provocó gran inconformidad y alarma general, entre los patronos y el trabajador, la antigüedad de los trabajadores en-



el tema dominante, cuando la contratación colectiva - llegó a las grandes industrias de producción en masa, en las que varios centenares de obreros eran despedidos simultáneamente.

Este predominio obedeció a varios factores - y el más importante de ellos fue la depresión económica de la cuarta década del presente siglo, en donde - hubo despidos en masa y desolamientos tecnológicos - acentuando estas cosas, la necesidad de protección de los trabajadores más antiguos, fue entonces - llevada a antelación en el servicio al primer plano, para proteger las discriminaciones o despidos a los - miembros de los sindicatos o a los trabajadores activos, pertenecientes a agrupaciones obreras.

Por todos éstos motivos, ha venido ocupando la antigüedad un lugar dominante en la contratación colectiva y en las técnicas contractuales que se - utilizan en la resolución del problema de diversas clases concernientes a empleos, pues se ha empleado un ambiente propicio para el florecimiento de las buenas relaciones obrero-patronales.

También agregamos el reconocimiento de los derechos que recaen en la antigüedad con respecto a la-

prestación de servicio, dentro de una empresa, surgió cuando la organización sindical fue lo bastante fuerte para antes de la contratación colectiva, conseguir aunque fuera relativamente el derecho a la permanencia del empleo y al surgir la contratación colectiva, conseguir el reconocimiento de otros derechos como son: Un mayor número de días laborables, de vacaciones anuales, de conformidad con el tiempo de cada trabajador tenga de prestar sus servicios a una empresa, la permanencia en el trabajo, respecto a otros trabajadores que han laborado en la negociación, derecho de ascenso, también fundado en el mayor tiempo de labores, derecho a no ser despedido del trabajo, sino que por causas especialmente importantes, el derecho a recibir una prima o premio como le llaman, regalo o recompensa, consistente en el pago en el importe de un determinado número de días de salario por cada año de servicio prestado.

En los casos de separación justificada, in justificada, voluntaria y por muerte, Estimamos que el mérito del legislador consistió en el haber hecho extensivo estos derechos a los trabajadores, que aun cuando no son miembros de una Organización Sindical, de cualquier forma se encuentran ligados por una relación de trabajo con el patrón.

Lo expuesto anteriormente, significa que no obstante que la prima de antigüedad fue una conquista de la Organización Sindical, es independiente a ésta, por ser un derecho del trabajador, individualmente considerado, sin importar que si pertenece o no a un Sindicato.

La creación de la prima de antigüedad nos acerca a la realización del valor justicia, por lo que estamos plenamente convencidos de que el trabajador no recibe con su salario, en la mayoría de los casos, una equitativa retribución, sino que por el contrario la mentalidad del empresario lo lleva a tratar de eludir al máximo posible, el pago de un salario justo a sus trabajadores, para acresentar sus utilidades.

Finalmente conviene apuntar con importancia que la prima de antigüedad por ser en parte un beneficio otorgado al trabajador individualmente y por la otra, porque estando el trabajador en la sociedad actual, también se beneficia al grupo social en que convive.

**B).- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD (ANTECEDENTES DE INDOLE CONTRACTUAL).**

**ALGUNOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL**

MEXICANO.- Consideramos conveniente mencionar algunos - contratos colectivos de trabajo, en donde aparece reglamentada la prima de antigüedad, algunos de fecha anterior a la vigencia a la nueva Ley, y otros de fecha posterior a ella, pero que resulta de gran importancia, para conformar nuestro criterio expuesto:

1.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPANIA MANUFACTURERA DE CIGARROS "EL AGUILA, S.A." Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA COMPANIA MANUFACTURERA DE LA CIUDAD DE MEXICO, D.F., E IMPRINTO, CTO., VIGENTE A PARTIR DEL 14 DE OCTUBRE DE 1946, CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO, LA CUAL CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

"CLAUSSULA 118.- Los trabajadores que reúnan mas de trece años continuos en la compañía y que soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma un Donativo equivalente a cinco meses de salario, limitándose esta concesión a una solicitud por mes, por cada fábrica".

Si en un mismo mes, más de un trabajador solicita esta prerrogativa, se le dará preferencia al que tenga mas antigüedad.

La misma compañía regulaba en sus contratos colectivos, la prima de antigüedad de los años; 1943 - (Cláusula 119: Separación voluntaria-donativo, equivalente a cinco meses de salario. Trabajador Sindicalizado). 1950 (Cláusula 119: Donativo equivalente a 6 meses de salario, Trabajador Sindicalizado, con trece años de antigüedad). 1953 (Cláusula 119: Trabajadores-Sindicalizados, que reúnan mas de trece años de servicios continuos en la compañía, si es separación voluntaria, recibirán donativo equivalente a seis meses de salario, si tienen veinte años de servicio, el equivalente que se le entregará será de ocho meses.

2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA "ESTRUCTURA Y TECHOS, S.A." Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE "ESTRUCTURAS Y TECHOS" DE LA CIUDAD DE CELAYA, GTO., VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 1964 Y CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO, LA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

CLAUSULA 124.- En caso de que un trabajador se separe voluntariamente, ésta conviene en entregarle el importe de 10 días de salario base, por cada año de antigüedad que el trabajador tuviere en la empresa, quedando expresamente convenido que la empresa sólo quedará obligada al pago de ésta prestación, exclusiva

mente respecto de cinco trabajadores anualmente. En caso de fallecimiento, incapacidad total permanente o enajenación mental de un trabajador, la empresa conviene en entregar al trabajador o al que tenga derecho a ello el importe de 10 días de salario base, por cada año de antigüedad, sin que en los casos previstos en éste caso, opere la limitación que se precisa en el párrafo anterior.

La prestación prevista en el párrafo anterior, es distinta a cualquier otra que establezca la Ley.

3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA "ENVASES GENERALES CONTINENTAL DE MEXICO, S.A." PLANTA BAJIO, Y EL SINDICATO OBRERO DE LAS INDUSTRIAS DE HIERRO, METALES Y MANUFACTURA COMPUESTA EN LA REPUBLICA MEXICANA DE LA CIUDAD DE SALAMANCA, GTO., VIGENTE A PARTIR DEL DIA 9 DE NOVIEMBRE DE 1969 Y CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO, LA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

CLAUSULA CUADRAGESIMA.- La empresa se compromete a entregar en calidad de gratificación de retiro,

el equivalente a cinco días de salario, por cada año de servicio prestado, a los trabajadores que tengan más de diez años y menos de quince años de antigüedad, nueve días de salario a lo que tengan más de quince años de prestación de servicios continuos. Esta prestación se pagará a todos aquellos trabajadores que por su propia voluntad se separen de la misma, previa renuncia que hagan de su trabajo y en consecuencia de los beneficios que éste contrato les otorga.

Estas separaciones o retiros deberán tramitarse por conducto del Sindicato y no podrán exceder de dos años de calendario.

4.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA "CALERA DE GUANAJUATO, S.A." Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, YESO Y SUS PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, SECCION 21 DE IRAPUATO, GTO., VIGENTE A PARTIR DEL DIA 3 DE FEBRERO DE 1970 Y CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO, LA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

"CLAUSULA 47.- La empresa convienen con el

sindicato que el trabajador que solicite su retiro, después de diez años de servicio, se le compensará con el equivalente a setenta días de salario, ambas partes convienen que sólo tres trabajadores de planta por cada año, podrán hacer uso de los beneficios de esta cláusula."

CLAUSULA TRANSITORIA: Ambas partes convienen en que las prestaciones, consignadas en éste contrato, en manera alguna serán adicionales a las que de su misma especie, señale la Ley Federal del Trabajo, que entrará en vigor el día 1 de mayo de 1970. Esto es, si las prestaciones del contrato son superiores a las que dicha Ley señale, se respetará el contrato y si son inferiores a las que dicha Ley señale, se estará a lo que señale la multicitada Ley.

5.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO NACIONAL ELECTRICISTA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, CON VIGENCIA DEL 1 DE NOVIEMBRE DE 1970 AL 31 DE OCTUBRE DE 1972, LA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

CLAUSULA 76.- Separación voluntaria cuando un



trabajador permanente, se separe del servicio por su propia voluntad, sin que medie culpa o responsabilidad a su cargo, a petición del Sindicato, la Comisión le entregará, siempre que espere a entregar su puesto al sustituto, un equivalente al importe de los días de salario que corresponda a los de la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD POR AÑOS CUMPLIDOS:	DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO:
De 5 a 8 años	10
De mas de 8 y hasta 10 años	20
De mas de 10 años	30

Para la procedencia de la prestación, se entiende que los años de servicio deberán haber sido continuos, y que el trabajador haya dado aviso de su separación con una anticipación de quince días. En ningún caso el trabajador que vaya a separarse tendrá la obligación de esperar al sustituto por más de 45 días.

La Comisión no estará obligada a conceder las prestaciones que se consignan en ésta cláusula, cuando el número de trabajadores que quieran separarse durante cada año de vigencia de este contrato, exceda de dos en cada departamento de Oficinas Nacionales o -

en cada centro de trabajo, cuando los trabajadores que deseen separarse tengan mas de veinte años de servicio continuo, no se aplicará esta limitación en el número.

e.- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA "CIGARRAS EL AGUILA, S.A." Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CIGARRERA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA DE LAS CIUDADES DE ATZCAPOZALCO, M.F., E IRAPUATO, GTO., CON VIGENCIA DEL 14 DE OCTUBRE DE 1971 AL 13 DE OCTUBRE DE 1973, LA QUE A CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

"CLAUSULA 127.- Los trabajadores sindicalizados que reúnan más de trece años de servicios continuos en la compañía y que soliciten voluntariamente su separación del trabajo, recibirán de la misma, un donativo equivalente a doscientos días de salario tabulado, si tienen veinte años de servicio o mas, el donativo será el que especifica la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO:	DIAS DE SALARIO:
20	300
21	315
22	330
23	345

AÑOS DE SERVICIO:                      DIAS DE SALARIO:

24	360
25	375
26	390
27	405
28	420
29	435
30	450
31	496
32	512
33	528
34	544
35	630
36	648
37	666
38	684
39	702

Si tiene más de 40 años en la compañía el equivalente de su donativo que recibirá será de 22 - días de salario tabulado por cada año de servicio."

"CLAUSULA 128.- Los trabajadores que dentro de los treinta días siguientes de haber cumplido los 65 años y se retiren voluntariamente de la compañía, recibirán de la misma, en lugar de donativo --

que les correspondiera, de acuerdo con el artículo que antecede, el equivalente a 27 días de salario tabulado por cada año de servicio."

Queda aclarado que el importe máximo de los donativos que establece esta cláusula y el que antecede, fueron fijados tomándose en cuenta la máxima antigüedad y el mayor salario tabulado.

7.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA "ESTRUCTURAS Y PERCHOS, S.A." Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE "ESTRUCTURAS Y PERCHOS, S.A." DE LA CIUDAD DE OCELYA, GRO., VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 1972 Y CELEBRADO POR TIEMPO DETERMINADO, LA QUE A --  
CONTINUACION SE TRANSCRIBE COMO ANTECEDENTE.

"CLÁUSULA 73.- Cuando un trabajador se separe voluntariamente del trabajo, la empresa le pagará por concepto de prima de antigüedad, quince días de salario por cada año de servicio prestado, independientemente de la fecha en que entre en vigencia este contrato".

Fueron muchos los contratos colectivos, en que se consiguió la prima de antigüedad, con distintas denominaciones y diferentes modalidades, conocieron - las instituciones por mencionar otros contratos colectivos de trabajo:

DE ACEROS NACIONALES, S.A., ALTOS HORNOS DE MEXICO, CAMPOS ELIZADOS, S.A., Y FUNDIDORA DE ACERO DE MONTERREY, S.A., en la industria siderúrgica.

Igualmente aconteció con otros muchos contratos de otras ramas de la industria como la automotriz, la textil, la mullera y otras.

En resumen, en los contratos mencionados, - se advierte con otras denominaciones, el establecimiento de esta prestación de los trabajadores, desde mucho tiempo anterior a la aparición de la Nueva Ley Federal del Trabajo, consecuencia lógica del reconocimiento de la antigüedad como derecho de los trabajadores en la - contratación colectiva, además de que tal derecho en - alguna forma debería ser compensado por haber venido - significando la energía de trabajo que los obreros entregan a una empresa, para servir, al través de ella - a la economía nacional y al bienestar del pueblo.

C).- JUSTIFICACION SOCIAL Y ECONOMICA PARA  
LA CREACION.

La desigualdad siempre ha aparecido en los movimientos sociales y los grandes pensadores y filósofos de la humanidad se han encargado de emitir opiniones sobre la desigualdad biológica.

El super-hombre necesario de Federico Nietzsche, la raza aria de Hitler, el esclavo Aristotélico, el fascismo, el racismo y el antisemitismo; pero a la desigualdad a la que nos referimos es la desigualdad por explotación al desequilibrio entre los factores de la producción trabajo y capital, explotados y explotadores, que en la antigüedad aparece como el valor libertad y desigualdad constante en los hechos sociales, - considerados por la humanidad más importante la libertad, haciéndose cada vez más dúctil la explotación -- sin una aprehensión física del explotado, sino envuelto en una sociedad de consumo capitalista, pervigra -- cia la libre concurrencia, libertad de comercio, valor más arraigado sobre la explotación a través del tiempo, ha tenido varias acepciones: "La explotación era - un fenómeno del orden moral susceptible de ser moral - cívicamente corregido como en Robert Owen o una Ley --

Barbara dictada por los capitales como en Charles Germain, con derecho de la propiedad". "Gozar los frutos del trabajo sin realizar ninguna de las tareas del trabajo", como un Proudhón, a un abuso de los consumidores frente a los productores, como en saint simón.

En ellos y en Kevenstone: John Army. La explotación es un hecho accidental, una característica de la sociedad o parte de ella, lo constitutivo de la sociedad, Dios o las leyes naturales son violadas con la explotación obedece a leyes naturales, pero siempre hay algo fuera de la explotación, causa de la explotación que pertenece a un orden distinto y superior.

El hombre está en primer término, ligado a Dios o a la naturaleza, a su conciencia, a su poder o a su riqueza, y a partir de esa ligazón, indisoluble y constitutiva, explota a otros hombres que están ligados también a Dios o a la naturaleza con su conciencia su pobreza y su condición humana, concepto que vino a cambiar desde el punto de vista del marxismo, en relación a la propiedad privada, el excedente del trabajo, a la relación laboral, exponiendo las contradicciones existentes en éste concepto, lucha entre el proletariado y la burguesía, lucha revolucionaria, y a través de la relación social, determinada a poner a los hombres-

en el lugar que ocupan en la historia del hacer laboral, al hacer un análisis de la relación social de terminada, vemos que en sus elementos constitutivos se encuentran en contradicción al respecto del burgués y del proletario, en base a los medios de producción, los primeros luchan por una mayor producción y los segundos por lograr mayores prestaciones, salarios, utilidades y en sus formas más avanzadas, en torno a la propiedad misma de los medios de producción, que se hace más exasperante, cuando el patrón cae en el materialismo, en un funcionalismo, — que siendo válido en el terreno de los instrumentos, de los objetos, de las técnicas, es válido para los patrones, para el funcionamiento del sistema, pero no describe al sistema como fenómeno histórico.

Sabemos que el patrón considera como el propietario de la cosa está en desigualdad con el obrero, pero visto desde el punto de vista de lo que aborta cada parte para conseguir dicho fin o cosa, — estarán en igualdad de circunstancias y las ganancias serán equitativas, fórmula que en realidad jamás se ha visto, sino que al contrario, la fórmula primeramente enunciada se vuelve sofisticada con el incremento de la Plusvalía, a razón de cambios de organización y tecnología, que permiten aprovechar mejor el capital fijo, el capital circulante y producir un mayor número de unidades por una menor cantidad de tra-



bajo y que se torna aún más compleja con las fuerzas mecánicas, la especialización, la división del trabajo, la continuidad de las operaciones, la realización simultánea de operaciones, el trabajo de equipo la utilización óptima de los medios de producción -- por uso común, la utilización de los desperdicios, - la emulación de los trabajadores como variables.

Ligados a éste factor aparecen; la concentración de capital-dinero, en manos de un empresario o grupo de empresarios, la aparición de la racionalidad en la Gerencia o Dirección de las Empresas, la densidad de la población, el sector o esfera de la producción, el tamaño de la empresa, la agrupación de grandes masas de trabajadores en una misma unidad de producción en tamaño del mercado.

Volviendo a las contradicciones de la lucha de clases en base a lo anteriormente expuesto, dichas luchas pueden tener dos características.

1.- La de una lucha que sin acabar con el sistema, obtiene o arranca prestaciones para el trabajador y la de una lucha que acaba con el sistema, que aparecen en diferentes manifestaciones, al nivel de la conciencia política, en que los trabajadores -

nasan a contemplar sus sufrimientos en un caso como va-  
sajeros y en otro como accidentales, considerándolos -  
como producto del sistema que sólo puede terminar en -  
forma revolucionaria.

2.- A nivel de la organización en que se --  
dan coaliciones obreras, parciales y pasajeras, que ge-  
neralmente surgen y desaparecen con los conflictos, --  
con las huelgas y también en coaliciones permanentes -  
que sirven de base a los obreros para su lucha contra-  
los empresarios, organizan a los proletarios en una --  
clase y después en un Partido Político.

3.- Del nivel de conflictos parciales, mo-  
mentáneos o pasajeros, supuestamente revolucionarios.

En el caso concreto de la presente Tesis, y  
de acuerdo a la realidad mexicana, el punto número 2,-  
antes mencionado, es el que más encuadra, ya que el --  
Sindicalismo Independiente se encuentra en gestación y  
la regresión de la burguesía es tan tremenda que sería  
imposible un cambio de las estructuras por una revolu-  
ción, por eso el logro del aumento a 15 días para el -  
pago de la prima de antigüedad, deberá ser aprobado --  
por la Cámara de Senadores y así estar más acorde con-  
la realidad social, económica y política de México.

C).- INICIATIVA PRESIDENCIAL (ANTECEDENTES  
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no aparece reglamentada la Prima de Antigüedad, ésta nació como ya vimos anteriormente, en el Contrato Colectivo de Trabajo, y muchas empresas aceptaron ésta carga sin alarmarse. Sin embargo, parece que la Ley Federal del Trabajo de 1970, no hizo más que recoger la Institución de los Contratos que ya la contenían, haciendo extensivo por lo tanto el derecho al pago de la prima para todos los trabajadores y obligatorio también su pago, a las empresas grandes o pequeñas o patrones con un capital reducido.

Inmediatamente e incluso al conocerse, únicamente ante el ante-proyecto de ley, las Organizaciones Nacionales de patronos, protestaron contra su interpretación, formulando los siguientes argumentos:

a).- Que ésta carga puede hacer desaparecer empresas e impediría la creación de otras.

b).- Que la existencia de la prima de anti-

guedad, obligaría a la empresa a retener determinadas sumas de dinero para ser entregadas al transcurrir el tiempo a sus trabajadores, impidiendo la reinversión de capitales y la participación de utilidades.

c).- Que todo lo anterior, redundaría en perjuicio de la Economía Nacional y a fin de cuentas, de la sociedad porque descapitalizaría a las empresas provocándoles una inminente quiebra.

Es mi opinión, que los argumentos patronales expuestos no tienen fundamentos válidos, dado que en primer término las empresas que habían pactado una prima de antigüedad, ni desaparecieron ni perjudicaron la economía nacional, ni tampoco por éste hecho, dejaron de crearse nuevas empresas.

Tales argumentos patronales, tuvieron únicamente por objeto contar con un pretexto mas, para elevar el precio de los artículos producidos o de los servicios prestados, situación que efectivamente contemplada, resulta evidente el excesivo aumento en el costo de la vida actual.

Obviamente, orino a favor de la implanta--

ción que hizo la Ley Federal del Trabajo, acerca del derecho al pago de la prima de antigüedad, en virtud de que tras como resultado una mayor distribución de la riqueza, un aumento en los ingresos del trabajador en el momento que deje de prestar sus servicios voluntariamente o por despido injustificado, como un auxilio para sus beneficiados en caso de muerte, sin lesionar en forma alguna a la empresa o patrón, en razón de que sólo en parte mínima, disminuye sus ingresos y desde el momento de la implantación de dicha prestación, los patronos deben tener en reserva las cantidades que con el transcurso del tiempo, deberán entregar a los trabajadores por concepto de prima de antigüedad.

El texto de la iniciativa Presidencial, lo comenta claramente el Licenciado Francisco Ramírez, de la siguiente manera:

"Ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente Nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones o Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas, beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a las que se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, - si no estos Contratos Colectivos, han logrado una si-

tuación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, de los cuales representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria.

Esta condición de desigualdad, no puede — perpetuarse porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el Artículo 123.

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos mas importantes del País, se les comparó y se extrajo de ellos, aquellas instituciones mas generalizadas, estimándose precisamente que por su generalización responden a necesidades de los trabajadores. Entre ellos se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad; un período mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones, sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado mas alto de estos Contratos Colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria mas próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dé, aquellas condiciones óptimas, por el contrario el proyecto se colocó en un grado mas reducido, dejando en libertad a los trabajado-

res a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria pueden obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley". (4)

De conformidad con lo expuesto anteriormente, en relación con los Contratos Colectivos y la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que ambos constituyen algunas de las fuentes de nuestro Derecho del Trabajo, pero tenemos que la Ley, fuente formal por excelencia del Derecho común, pierde su primacía en el Derecho Laboral ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, donde resulta que sobre la Ley se encuentra la costumbre o a la jurisprudencia que otorguen mejores beneficios a los obreros.

Además de las fuentes formales del derecho, encontramos en la disciplina laboral ciertas fuentes especiales que le son privativas y desde luego conservan en exclusiva una situación de primacía en relación con los generales.

( 4 ) Licenciado Francisco Ramírez F., La Prima de Antigüedad, Primera Edición 1976, Librería Pont, - S.A. Guadalajara, Jal., México, Páginas 32 y 34.

Dichas fuentes son: El Contrato Colectivo de Trabajo, el llamado Contrato-Ley y la sentencia Colectiva.

Conviene mencionar acerca del Contrato Colectivo una vez mas, que se encuentra ligado a nuestra investigación sobre todo, que es en donde aparece esta prestación antes que en la Ley Federal del Trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral, constituyendo una fuente formal especial y autónoma al Derecho del Trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económica social.

Por tal motivo, pienso que como fuente formal especial del Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo se encuentra por encima de la Ley, que como ya se ha visto se limita a consagrar principios y derechos mínimos. Es más, se puede afirmar que una de las funciones específicas mas importantes del Contrato Colectivo, es la de superar paulatinamente los derechos otorgados a los trabajadores con la Legislación Laboral.



d).- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.- Los miembros de la Comisión no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que algo faltaba: El derecho de antigüedad, decir de uno de ellos es un derecho humano, compañero de la vida del trabajador y punto de partida y sostén de otros derechos como el de los aumentos en el período de vacaciones, en los ascensos o en los reajuste para la implantación de maquinaria nueva, los que deben de efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermanos; pero hace falta que produzca un efecto propio a fin de que resplandezca con su máxima intensidad en el ir y venir del intercambio de opiniones, surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años trabajados, que nació de la contemplación de la energía de trabajo que cada persona anualmente entregaba a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Así se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del

Trabajo y de la importancia de los contratos colectivos, como instrumento de superación de los mínimos -- consignados en la Constitución y en la Ley.

Sobre la antigüedad de los trabajadores en la empresa, se recordó la estabilidad en el trabajo, - en su idea, razón y caracteres, ya que la estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, - pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los derechos que fluyen de la antigüedad o en su caso se volverían precarios. Pero cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, -- por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza, destinadas a completar la transformación de las empresas, ya que por virtud de ella los trabajadores adquieren un as de derecho que constituye una limitación mas al viejo poder soberano del empresario y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos.

La prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la -- idea de riesgo.

Esta misma idea, sirvió de base a la Comisión para redactar la exposición de motivos para su -- creación.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; ésta tiene su fuente en los riesgos que están o pudieran estar expuestos los hombres, - riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo.

Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo en el servicio, es decir, ésta 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.

CAPITULO III :

---

A.- NATURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El fundamento de la prima de encuentra precisamente en la antigüedad del trabajador en la empresa de la que derivan, como consecuencia natural, para el patrón persona física o moral, beneficios adquiridos por causa de los servicios prestados por el trabajador.

El maestro Mario De la Cueva, afirma "que la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto - del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social, éstas tienen su fuente en los riesgos a - que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la inválidez, etc. - O los que son o se relacionan con el trabajo, se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo o expuesto con otras palabras, es una Institución emparen

tada con la que se conoce con el nombre de fondo de -  
anorro, que es también independientemente de las pres-  
taciones otorgadas por el seguro social". (5).

Consideramos que en realidad la prima de -  
antigüedad tiene como fundamento el hecho que resulta  
de los servicios prestados a una empresa durante de--  
terminado tiempo que genera un derecho a condiciones-  
preestablecidas.

#### B.- LAS DIVERSAS TEORIAS ACERCA DE LA NA- TURALEZA JURIDICA DE LA PRIMA DE AN- TIGÜEDAD.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza-  
jurídica de la prima de antigüedad y se han formulado  
diferentes teorías para explicarla entre las principa-  
les citaremos:

- ( 5 ) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajo, Derecho Individual y trabajos especia--  
les. 2da. Edición, México 1974.

a).- TEORIA DE LA RETRIBUCION POR LA POR-  
CION DE RIQUEZA ACUMULADA EN LA EM-  
PRESA POR OBRA DEL TRABAJADOR.

Esta teoría la explica Rafael de Pina, asentando: "Algunos consideran que la prima de anti-  
güedad es una especie de retribución por la porción-  
de riqueza acumulada en la empresa por obra del tra-  
bajador. Esto es una participación en el mayor valor  
de la empresa que deriva de la actividad del trabaja-  
dor.

Se ha dicho que esta formulación es poco-  
exacta porque la condición de extraño a la empresa -  
del trabajador en los límites y en el sentido que sa-  
bemos y que se concilian con su condición de colabo-  
rador en un fin común, excluye que se pueda hablar -  
de una porción de riqueza debida al trabajador por-  
que el valor de la empresa ha disminuido". (6).

b).- TEORIA DE QUE SE HA CONSIDERADO A LA  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO UN PREMIO.

"También se ha considerado que la prima -

(6) Rafael de Pina V. Revista de la Fac. de Derecho  
UNAM. Tomo XLIV. Primera Edición. 1974. P. 305.

de antigüedad es un premio a la fidelidad del trabajador por el mérito que él mismo ha podido adquirir con su ininterrumpida permanencia en una determinada empresa. La denominación de prima que nuestra Ley da a la prestación que podría conducirnos a esta solución, ya que de acuerdo con alguna de sus acepciones gramaticales la palabra prima significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan al que lo concede y premio es la remuneración que se da algún mérito o servicio". (7).

No compartimos el criterio de que la prima de antigüedad sea un premio por las razones mencionadas al inicio de nuestro trabajo, sin embargo, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la define como premio lo cual nos lleva a concluir que la prima de antigüedad deberá otorgarse al interesado como un premio que obtiene por el solo hecho de pertenecer a una empresa sin consideraciones de eficiencia, productividad o cualquier otro de los atributos que generalmente desearíamos fomentar entre nuestros trabajadores.

( 7 ) Rafael de Aina V. Revista de la Fac. de Derecho. UNAM. Tomo XLIV. Primera Edición. 1974. P.397.

c).- FOMENTO DE UNA LEY SOBRE LA ANTIGÜEDAD -  
TIENE CARÁCTER DE REMEDIO INDEMNIZATORIO.  
MTO.

Consultando al mismo autor, leemos esta explicación: "Otros autores han otorgado a la prima de antigüedad el carácter de remedio indemnizatorio, de una verdadera indemnización, que tiene como fundamento el daño sufrido por el trabajador por el despido o por los riesgos del trabajo que lo inhabilitan para laborar, o que es consecuencia del incumplimiento por parte del patrono de obligaciones frente a su trabajador.

Sin embargo en nuestro sistema legal no es aceptable este criterio ya que la prima de antigüedad se paga también en el caso de retiro voluntario y en este supuesto no existe daño que reparar ni incumplimiento de obligaciones que reparar, porque el pago encuentra su fuente en la mera voluntad del trabajador". (8).

En este último aspecto, nosotros consideramos que el pago de la prima de antigüedad no tiene porque tener el carácter de remedio indemnizatorio, ni mencionar la palabra riesgo de trabajo, ya que la nueva ley, bajo el rubro de riesgos de trabajo reglamenta los

( 8 ) Rafael de Pina V. Op.Cit. p.307.



accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo y en estos casos determina las indemnizaciones por incapacidades correspondientes o por muerte y estos pagos serán independientes del pago de la prima de antigüedad.

La fracción VI del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

A continuación exponemos unos ejemplos de los casos en que proceden algunas indemnizaciones y de la prima de antigüedad como pagos independientes o bien otros casos en que se puede llegar a pagar juntos, según la Ley Federal del Trabajo:

EN CASO DE ALIENACIÓN DE RIESGO DE TRABAJO. --  
"730 días, dos meses de salario por concepto de gastos funerarios prima de antigüedad (Estos tres últimos conceptos con límite de salario máximo, salvo estipulación contractual superior) más proporción de vacaciones y aguinaldo.

... PROFESIONAL.- Prima de Antiquedad más proporción de vacaciones y de aguinaldo ". (9).

d).- TEORÍA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO SALARIO DEBIDO DIFERIDO.- Continuando con las diversas teorías acerca de la prima por último nos referimos a la teoría que ha tenido la mayor acentación la que califica a la prima de antigüedad como un salario retenido o diferido. "Esta teoría atribuye a la prima el carácter de un salario complementario que vence en el momento en que el trabajador se separa de la empresa, el pago de la prima la llena así la finalidad de remunerar de modo adicional los servicios prestados en el pasado". (10).

En opinión del Lic. Rafael de Pina originalmente se acenta esta tesis. Sin embargo nos atrevemos a formular estas modestas consideraciones: El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo y del contrato (art. 1.º) un elemento señalado con toda precisión; salario es, como lo define el Art. 82 de la Ley Federal del Trabajo, "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Es decir, salario es la retribución pactada y pagada cada vez, en re-

(9) Véase artículos; 502, 503, 142, Fracción V, 19, 87, de la Ley Federal del Trabajo Reformada. 30 Edición. -- Editorial Porrúa, S.A. México, 20, D.F. 1978.

(10) Rafael de Pina V. Op. Cit. P. 397.

lación inmediata con el trabajo prestado. La prima de antigüedad, por el contrario se paga cuando la relación de trabajo termina, sin considerar el trabajo ejecutado sino el tiempo transcurrido en la empresa, esto es la antigüedad.

Para el pago de la prima se consideran no los términos y condiciones de la época de la ejecución del trabajo, como sucede en el caso del salario, sino las vigentes en el momento de la separación del trabajo.

La prima de antigüedad no integra o forma parte del salario, aunque el artículo 84 de la Ley Laboral se refiere a primas, ya que la prima de antigüedad no se entrega al trabajador por su trabajo, sino precisamente cuando deja de prestarlo, o sea cuando termina la relación de trabajo.

De esta también el profesor Rafael de Pina lo definió en su libro la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social en el Seminario de Industria, considerando "que la prima de antigüedad es la prestación que el patrón debe pagar al trabajador o a sus beneficiarios, por disposición-

de la ley o por acuerdo entre las partes consistente en el mínimo de doce días de salario por cada año de antigüedad o tiempo proporcional transcurrido".(11).

e).- ALGUNAS CONSIDERACIONES EN CUANTO A LAS TEORÍAS EXISTENTES.- Después de haber mencionado a las teorías anteriores compartimos la crítica que hace el maestro Rafael de Pina, en esta última de -- que la prima de antigüedad es un salario retenido o diferido o sea que la prima no integra o forma parte del salario y también aceptamos la definición que -- nos hace la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo, sobre todo por la mención del último párrafo de su definición el cual dice que por cada año de antigüedad o tiempo proporcional transcurrido. Este es otro de los puntos interesantes que trataremos posteriormente, ya que proponemos que se le pague proporcionalmente el tiempo trabajado al trabajador por su antigüedad en la empresa, al igual como proporcionalmente se pagan las vacaciones en los casos de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios.

( 11 ) Rafael de Pina. Op. Cit. 308.

C.- PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 162 DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU RE  
DACCION VIGENTE.

Después de haber expuesto las principales teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del tema de nuestra tesis, de acuerdo con lo expuesto, insertemos la transcripción del primer párrafo del artículo en estudio en el cual aparece que -- los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, sin contener dicho párrafo qué tipo de pago es o su naturaleza del mismo. Sobre esta norma jurídica intentaremos realizar unos sencillos comentarios en el capítulo siguiente de este trabajo.

CAPITULO IV :

**A.- LOS ARTICULOS 162 y 50. TRANSITORIO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Grandes han sido realmente los problemas suscitados con motivo de la interpretación de los artículos 162 y 50. transitorios de la nueva Ley Federal del trabajo en lo referente a la prima de antigüedad, objeto de este breve estudio.

Esta situación nos obliga, a intentar en la medida de lo posible una explicación concreta y práctica que pueda servirnos de orientación evitando posibles errores.

Vamos a intentar analizar el artículo -- 162 y sus diversas fracciones y posteriormente, el artículo transitorio de nuestra Ley Laboral vigente.

A).- LOS TRABAJADORES DE PIANCA, PERU.

... NENTES Y POR TEMPORADA.

LOS TRABAJADORES DE PLANTA.- En el primer párrafo del artículo 162 nos dice: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:"

Interpretando a contrario según la disposición a estudio, los trabajadores que no sean de planta no tienen derecho a esta prestación. Sin embargo la ley no contiene un concepto preciso, que permita determinar quienes son trabajadores de planta permanente, los de temporada y los trabajadores eventuales.

El maestro Mario de la Cueva ha escrito: "que cuando se expidió la ley de 1931 no se tenía una experiencia suficiente ni existía una tradición importante, lo que explica la falta de precisión en sus normas. Sin embargo, los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó grandemente la redacción de la nueva ley.

"Las disposiciones de la ley de 1931 y su interpretación los artículos 26, fracción III y 28, -

mencionaron los trabajos accidentales o temporales - que no excedieron de sesenta días, y dispusieron que no sería necesario en esos casos la forma escrita. - La doctrina y la práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos, a lo que siguiendo una terminología general, principió a llamarse trabajo eventual, una - excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se puso al - grupo denominado trabajo de planta. Pronto se observó que existen una tercera especie de actividades, a la que se da el nombre de trabajo de TEMPORADA, con lo cual se completó una trilogía de conceptos".(12).

Trasladándonos al campo de la interpretación judicial. En una ejecutoria, la cuarta sala de la Suprema Corte de la Nación (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros toca 2903/36 a 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos de planta y eventual:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa

(12) Mario De la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, México 1974, Editorial Porrúa, S.A. P.222.



esto es, que no se trata de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días sino de que dicho servicio se presta de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a 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 una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios. Fueron muchas - las resoluciones que se dictaron en el mismo sentido". (13).

Partiendo de las ideas de la ejecutoria transcrita y con apoyo en los precedentes de los fallos de las juntas de Conciliación y Arbitraje y en los clausulados de los Contratos Colectivos. El maestro Mario de la Cueva nos comenta que la doctrina

(13) Consúltese: Selección de ejecutorias, por María Cristina Salmorón de Tamayo, Secretaría - de Trabajo y Previsión Social. México, 1956.- T. V.

precisó los conceptos: A).- "Los trabajos de PLANTA son 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, 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 del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte; LOS TRABAJADORES DE PLANTA POR TEMPORADA. La clasificación de estos trabajadores provocaron fuertes polémicas en algunas actividades la zafra en los Ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año. 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 (puede consultarse como típico el contrato-ley de la Industria Azucarera, en vigor desde 1970 en él se dividieron los trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos even

tuales. El argumento de los trabajadores fue: Los trabajos de temporada son una necesidad permanente de — ciertas empresas, más aún, son frecuentemente como en la hipótesis de los Ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos por ser — una actividad cíclica". (14).

El término trabajo de PLANTA aparece en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, 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 trabajadores continuos y para los de temporada.

La disposición del artículo 158 es necesaria interpretarla en resolución con el artículo 35 de la misma ley quien señala la duración de las relaciones de trabajo expresamente dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por lo que se deduce, que los trabajadores de planta son por tiempo indeterminado y los eventua-

(14) Mario De la Cueva. Op. Cit. P.223.

les de tiempo u obra determinada. Pretendemos a continuación, explicar el concepto de:

B).- LOS TRABAJOS EVENTUALES.

Seguindo un criterio de exclusión, son aquellos a los que les falta las características de los trabajadores de planta.

Otros artículos que aluden a los trabajadores eventuales son el 49, fracción V, 127, fracción VII y 156.

El artículo 49 fracción V expresamente dispone: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes ( o sea la acción por separación injustificada del trabajo).

Fracción V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales. El artículo 127 fracción VII (Ley Federal del Trabajo). El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las nor-

Las siguientes:

Fracción VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el a.o., por lo menos".

El artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de adhesión serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta. Prestan servicios en una empresa o establecimiento, su- - viendo las vacantes transitorias o temporales y a -- los que desempeñen trabajos extraordinarios o para -- obra determinada que no constituyen una actividad nor -- mal o permanente de la empresa.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos decir, que desde el punto de vista del desempeño de -- las labores por los trabajadores encontramos una cla- -- sificación general en la siguiente forma:

C).- TRABAJADORES DE PLANTA PERMANENTES.

Cabe señalar aquí no sólo aquellos que laboran diariamente semana tras semana, excluyendo desde luego los días de descanso semanal y obligatorios, sino que también debemos considerar, a los trabajadores que por necesidad de la empresa laboran 2 ó 4 - - días a la semana, siempre y cuando estas circunstancias de la empresa no sean especiales, constituyendo por el contrario una necesidad que le es permanente y que requiere de los servicios de los trabajadores determinados días semanales coligándose por ello claramente la existencia de dos elementos esenciales de esta clase de trabajo y que son: La necesidad y la permanencia en la empresa.

D).- TRABAJADORES DE PLANTA POR TEMPORADA.

Serán aquellos que la empresa requiere durante determinadas épocas y ciclos como es el caso de los trabajadores de balnearios, hoteles, etc.

En las temporadas nacionales del verano o del invierno, vgr; los trabajadores cortadores de caña de azúcar que anualmente son necesarios para la zafra, trabajadores cosechadores de espárragos que también son necesarios anualmente en la temporada de co-

secha, etc.

### E).- TRABAJADORES EVENTUALES.

Finalmente, los trabajadores eventuales son aquellos que la empresa requiere por situaciones o circunstancias especiales o accidentales, en el caso de la suplencia de trabajadores de razones de permisos, vacaciones, enfermedades, ausencias injustificadas, etc.

### NUESTRA OPINION;

Es la de que por una parte, el derecho al pago de esta prestación que se estudia es para los trabajadores de planta. Lo que tratamos de concluir al analizar este primer párrafo del artículo 162 es que debe comprenderse dentro de esta clase trabajadores a los de "Planta permanentes" que primeramente hemos ya visto así como también, deberán disfrutar del pago de la prima de antigüedad los trabajadores de "Planta por temporada" - debiendo quedar incluidos en la situación prevista por la primera parte del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se menciona la palabra "PLANTA". Nuestra afirmación tiene su fundamento en el hecho de que, siendo la necesidad y la permanencia en la empresa los-

elementos substanciales del trabajo, continuidad absoluta en las labores o lo que es lo mismo trabajo diario, sin que, por las razones expuestas con anticipación, las necesidades de una empresa pueden ser tales que, determinado puesto o labor solamente requiere la presencia del trabajador 2 ó 4 veces por semana, sin que esto desvirtúe el significado de tales elementos.

Conviene desde luego prever que debiendo tener los trabajadores de planta por temporadas derecho al pago de la prima de antigüedad, el importe de la misma deberá ser precisamente cubierto en forma proporcional, o sea en atención a la duración de la temporada.

Consecuentemente, en virtud de que los trabajadores eventuales sólo desarrollarán labores cuando concurren circunstancias especiales o accidentales de la empresa y, no reuniendo por ello las características de necesidad y permanencia en la misma,

Estudio legislativo en torno a la prima de antigüedad. Creemos oportuno citar un proyecto legislativo emanado de la Diputación del sector obrero de la XLIX Legislatura del H. Congreso de la Unión en el año



1975 "Presentó una iniciativa de ley, en donde solicita algunas reformas al artículo 162 y sus fracciones ; dentro de una de ellas propone hacer extensivo el derecho a la prima de antigüedad, a todos los trabajadores, no sólo a los de planta como se encuentra establecido actualmente, argumenta dicha iniciativa que no se justifica privar de este derecho a los trabajadores eventuales, porque quizá son los que más la necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento y a quedarse sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiere tenido en él". (15).

De lo que se desprende de esta iniciativa de ley propuesta por los Diputados del sector obrero - desea que la prima de antigüedad se pague no sólo a los trabajadores de planta sino también a los eventuales.

Este proyecto de decreto fue aprobado por unanimidad de 132 votos en la Cámara de Diputados a fi

( 15) Diario de los debates XLIX Legislatura, período ordinario año lli 1975. No. 18. T.lil P.18.

nes de 1976 pasó al Senado, para sus efectos Constitucionales, pero hasta la fecha no ha avanzado este proyecto.

Deberá concluirse de acuerdo a nuestros datos de investigación que los trabajadores eventuales no tienen derecho al pago de la prima de antigüedad que nos ocupa. Es principio de interpretación que en casos de duda debe irse a la exposición de motivos que haya tenido el legislador para dictar una ley en tal o cual sentido, y en la especie, consideramos que no, existe duda alguna.

#### B.- EL PROBLEMA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Para terminar con el primer párrafo del artículo 162, se presta a posible confusión al hecho que nuestra ley laboral en algunos de sus aspectos, parece oponerse al concepto trabajador de "Planta". Al trabajador de "Confianza" para que este último tenga también derecho a la prima de antigüedad y así sucede en efecto en los artículos 127 fracción II, y 186. Analizando brevemente las anteriores disposiciones encontramos que el artículo 127 señala "El derecho de los trabajadores a -

participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

**Fracción Segunda.**- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador Sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo". A continuación tenemos a otro precepto que parece oponerse del trabajador de planta al de confianza:

En lo que concierne al artículo 136 de la misma materia, dice "Si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

Independientemente de que esta contraposición es inexacta, ya que la calificación de una y otra categoría obedece a criterios diferentes, la conclusión lógica consiste en la afirmación de que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la prima de antigüedad, tampoco es acertada. En efecto, - -

Los trabajadores de confianza, en términos generales, gozan de las mismas prestaciones que las que corresponden a los demás trabajadores de la empresa, y por tanto, también tienen derecho al pago de la prima de antigüedad.

Nosotros creemos conveniente que la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo del artículo 162 se adicionara la palabra trabajadores de "CONFIANZA". Para que fuera más explícita, clara y congruente la redacción del mencionado precepto.

C.- LA DISCUSION ACERCA DEL IMPORTE DE LOS DOCE DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS.

La fracción primera del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Con lo que se señala su extensión retributiva".

A continuación, transcribimos la ponencia-

que presentó el Lic. Manuel Angel de la Rosa, en la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrado en la Ciudad de Guadalajara, Jal. En abril de 1977, con el cual compartimos su criterio respecto de esta fracción ya que constituye un aumento al importe del salario del trabajador que viene a beneficiar económicamente más a su familia, nos dice el mencionado Maestro:

"Si bien es cierto que el precepto no señala como regla general que sean años cumplidos de servicios lo que deben computarse, para el pago de la prima de antigüedad, también lo es que no exceptúa el pago de la parte proporcional de los meses que rebasen un año, sin llegar a cumplir el siguiente, de ahí que tal disposición sea interpretada en dos sentidos. Uno que para el pago de la prestación deben computarse únicamente los años cumplidos de servicio; otro que debe pagarse la prima de antigüedad en forma proporcional por el tiempo laborado.

La presente ponencia tiene como fin considerar la forma de pago a dicha prestación, en el sentido de que si deben computarse por años cumplidos la antigüedad del trabajador, o si procede su pago proporcional por el tiempo laborado.

Tomando en cuenta que la antigüedad es el tiempo transcurrido desde que se tiene el empleo o sea que desde el momento en que el trabajador celebra con el patrón el contrato de trabajo, debe considerarse que empieza a generarse la antigüedad sin que ésta sea limitada a años cumplidos de servicios sino que debe estimarse la parte proporcional por los meses laborados, es el caso de un trabajador que tenga una antigüedad de diez años con once meses y que al momento de pagársele la prima de antigüedad, se computara únicamente diez años cumplidos, sin tomar en cuenta los once meses restantes, pues lo correcto sería pagarle doce días de salario por cada año y once días como parte proporcional por los once meses laborados. Cabe considerar a este respecto, que la idea del legislador al crear esta prestación fue como una compensación al trabajador por el tiempo que ha prestado sus servicios al patrón, por el detrimento físico que experimenta y que además es una prestación que se debe pagar independientemente de cualquier otra, por todo esto, la antigüedad se debe computar íntegramente desde el inicio hasta la terminación de la relación de trabajo, sin limitarla cuando se tenga que efectuar el pago de la misma, a años cumplidos de servicios". (16).

Para apoyar lo manifestado en esta ponencia

- (16) Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Conclusiones. Guadalajara, Jal. Méx. 1977. P.188.

cia tenemos en nuestra legislación laboral el derecho de los trabajadores que tengan más de un año de servicios a disfrutar de un período anual de vacaciones y que si la relación de trabajo termina antes que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados (artículos 76 y 79). Misma situación que se contempla en el artículo 37, que se refiere al derecho de los trabajadores al aguinaldo que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario y que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional conforme al tiempo laborado, cualquiera que fuese éste.

Estimamos que estas disposiciones legales deben ser aplicadas como criterio de interpretación para el pago proporcional de la prima de antigüedad, cuando el trabajador deje de prestar sus servicios antes de completar el año de servicios.

Opinamos también que sería conveniente que se reforme la fracción I del artículo 162, en el sentido de que se adicione: Que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho al pago proporcional al tiempo laborado.

En torno al análisis del artículo 162 en esta parte, existe una ejecutoria de la Corte en la que nos menciona el pago proporcional de esta prestación, que consideramos oportuno insertar:

"Como la ley Federal del trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso" (Ejecutoria: informe 1976 A.D.6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de julio de 1976. 5).

Otra proposición nuestra deriva de esta investigación es que se aumente en lugar de doce días de salario por cada año de servicios, que se le pagan a los trabajadores quince días de servicios por cada año.

Consideramos que este aumento tiene su fundamento en que es la base de un patrimonio de los trabajadores que se va formando, que se va incremen-



tando con la parte de la vida de éstos que van dejando en la empresa y que éste sea lo suficiente, para que - en casos de verdadera necesidad, el trabajador pueda - poder superar algunos problemas económicos, para el be neficio de los suyos.

#### D.- LA DETERMINACION DEL MONTO DEL SALARIO.

La fracción segunda del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala que para determinar el monto del salario que servirá de base para el cálculo de la prima se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la propia ley, lo que significa que la -- Ley Federal del Trabajo fija salarios mínimos y máxi-- mos para su pago, y no deberá tomarse el salario efec-- tivo que perciba el trabajador cuando éste sea infe-- rior al mínimo legal de la zona económica en donde -- preste sus servicios pues en este caso la base será di-- cho salario mínimo y tampoco si es superior el máximo-- que establece la segunda de tales disposiciones.

El artículo 486, que rige para el pago de -- las indemnizaciones por riesgo de trabajo y que se -- aplicará también al pago de la prima, previene dos si-- tuaciones que fijan el salario máximo:

a).- Doble del salario mínimo de la zona.

b).- Si el doble del salario mínimo es inferior a 350.00 esta suma será de base.

De lo anterior, puede deducirse que para el pago de la prima de antigüedad se tomará el salario efectivo con prestaciones que perciba el trabajador, hasta los límites que se indican en los anteriores incisos a) y b) para mayor ilustración, citaremos, estos ejemplos; si se percibe un salario de 100.00 diarios en una zona económica donde rige el salario mínimo de 120.00, la base para el pago de la prima será de 120.00 diarios.

Si se percibe un salario de 100.00 diarios en una zona donde rige un salario mínimo de 340.00 la base para el pago de la prima será de 380.00 esto es el doble del salario mínimo de la zona económica que nos parece a todas luces injusta, pues con ello la ley viola sus meritos al trabajador reduciéndole su salario diario para los efectos de este cómputo pues si bien es cierto que tanto la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República, así como el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo previene que el salario percibido por un trabajador nunca podrá ser inferior al determinado como mínimo en la zona económica donde se estén prestando los servicios,-

también resulta verdad que si el salario percibido por el trabajador se encuentra convenido con el patrón, deberá respetarse la voluntad de las partes, toda vez que puede ocurrir que los contratos individuales y colectivos de trabajo prevengan expresamente condiciones y sistemas de trabajo distintos de lo que la ley señala para pagos de la prima de antigüedad, en la inteligencia de que tal respecto a la voluntad de las partes deberá ser hasta el límite que los propios contratos establezcan siempre y que éstos sean superiores a la ley, pero en cuanto ésta exceda a aquellos, se aplicará el sistema y base de la misma. Por ejemplo: Si un contrato señala para separación voluntaria un pago de 3 días como prima de antigüedad, al salario que perciba el trabajador, se tomará por los 3 días convenidos el salario real y por los cuatro restantes para completar los 12 que señala la ley, se tomará el tope del salario máximo de ésta.

Finalmente, si se percibe un salario de 170.00 diarios en una zona económica donde rige un salario mínimo de 122.50 la base para el pago de la prima será de 150.00 diarios, en virtud de que el doble del salario mínimo es inferior a esta cifra, situación que al igual que la anterior también nos parece injusta por las razones expuestas.

En tales condiciones y considerando desde -

luego la reducción que de sus salarios son objeto los trabajadores para los efectos del pago de esta prima de antigüedad, estimamos verdaderamente innecesario la existencia del multiplicado salario máximo e igualmente consideramos que para el pago de la misma deberá tomarse como base el salario efectivamente percibido por el trabajador en cuanto exceda al mínimo general, y éste cuando sea inferior de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

E.- COMO DEBE SER LA CUANTIFICACION PARA -  
EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La cantidad que deben recibir los trabajadores en concepto de prima de antigüedad encierra cuatro situaciones que son:

a).- El número de días de salario que deben pagarse al trabajador por años de servicios prestados. Esta cuestión ya la observamos anteriormente - que consiste según el artículo 162 en su fracción primera en doce días de salario por cada año de servicios.

b).- El monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo tomará como base para determinar el monto del salario una cantidad que no podrá ser inferior al salario mínimo y que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario máximo de la zona económica la que corresponda al 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.

Pero nosotros, consideramos que el criterio del legislador de referirse al importe de un valor variable es correcto, pero es discutible la fijación de un tope en donde nos parece que allí se encuentra un principio de injusticia aún cuando en el fondo brive el deseo de que el beneficio alcance, en su totalidad a la clase obrera y no necesariamente a los empleados de más alto salario, volveremos a afirmar como lo expresamos anteriormente que no debe haber salario "tope" para los efectos del cálculo para el pago de la prima.

c).- Fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago, esta cuestión entraba a -

situaciones sumamente debatidas y complejas por autores estudiosos del derecho Laboral, legisladores, etc.

Para algunos autores, la tercera fracción -- del artículo 162 que se relaciona con esta fracción tanto para los efectos del pago de la prima como para tomar en cuenta la antigüedad del trabajador. Unos dicen que deben tomarse en cuenta para ésta a partir de 1970, fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo y para otros, los efectos del pago deben tomarse en cuenta desde la fecha de ingreso a la empresa en que empieza a prestar sus servicios el trabajador.

d).- La prima de antigüedad debe cubrirse -- por servicio efectivo.

También debe tomarse en cuenta para los efectos de hacer el cómputo del pago, los años que realmente el trabajador prestó sus servicios a la empresa y no el número de años que duró la relación laboral. Ya que ésta por permisos, por separación de algún tiempo de la empresa o cualquier otro motivo no laboró, cierto tiempo pero sin embargo existía la relación entre trabajador y empresa. En ninguno de los 6 apartados del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se precisa qué debe entenderse por cada año de servicio para determinar el pago de la prima de antigüedad, problema que se agrava

vó al considerar la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación el pago proporcional de la prima de antigüedad.

Este criterio se planteó en la tercera reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrado en la Ciudad de Morelos, Michoacán del 23 al 27 de julio del presente año. (17).

"Siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje tribunales de conciencia y la fuente del derecho al pago de la prima de antigüedad, el reconocimiento al esfuerzo realizado por el trabajador durante los años laborados al servicio del patrón, por equidad debemos resolver que no es por años nominales lo que ha de tomarse en cuenta en la condena, sino los años de servicios efectivos prestados por el trabajador". (17).

Transcribimos la siguiente Jurisprudencia relacionada con este punto:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD FIJACION DE SU IMPORTE.**

Para fijar el monto de la prima de antigüedad

(17) III (tercera) Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Conclusiones. Morelia. Mich. 23-27. Julio 1976. P. 425.

dad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó 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 102 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a -- años de servicios prestados, es decir, años efectivamente laborados en su interinidad -- y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las parte, término (este que, si bien en otras cosas, lógicamente no deben computarse". (Jurisprudencia: Informe 1975, 2a. parte. 4o. Sala. P.46.- A.F. 514/74. Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de agosto de 1974).



CAPITULO V :

LA PAUSA DE ANTIGÜEDAD EN ALGUNAS  
LEGISLACIONES LATINOAMERICANAS.

A).- ARGENTINA.

B).- BOLIVIA.

C).- COLOMBIA.

D).- CHILE.

E).- GUATEMALA.

A).- ARGENTINA.- La característica principal de este régimen legal, único en el sistema legal laboral argentino, es el de la substitución de los institutos del preaviso y despido como generadores de la -

indemnización respectiva, como ocurre con los otros trabajadores, creándose en su lugar, el mencionado sistema del "fondo de desempleo", ante la cesación del trabajador, fuere cual fuere la causa que lo determina.

El denominado "fondo de desempleo", se integra con carácter obligatorio, con aportes patronales y constituye "un patrimonio inalienable e irrenunciable" de los trabajadores, no pudiendo ser embargado, ni cedido, ni gravado, salvo el caso de la cuota alimentaria a cargo del obrero.

Se constituye el citado fondo con el depósito que debe efectuar el empleador del 4% de los salarios básicos que abone mensualmente a cada trabajador, conforme a las disposiciones del convenio colectivo de trabajo que rija. Se complementa además este aporte, con otro depósito, también a cargo del empleador del 4% de la retribución, durante el primer año de la relación laboral, de modo que durante este período, el aporte patronal será del 8%, para continuar durante los años sucesivos a razón del 4%.

Los aportes citados deberán depositarse en -

cuentas bancarias de ahorro a nombre del trabajador y cuando se produzca la cesación del trabajo, cualquiera hubiere sido la causa, se le deberá entregar por el empleador la libreta respectiva, actualizada en sus depósitos hasta el día de la terminación del trabajo.

Para asegurar la efectividad de esta obliga--ción, la ley mencionada dispone que mientras no se cumpla con estos requisitos, se considerará vigente el --contrato de trabajo en cuanto a las obligaciones patronales, especialmente en el pago de los haberes, aunque el trabajador no realice ninguna tarea.

El trabajador, producida la cesantía, y cumplidas las disposiciones relacionadas con los depósi--tos de los fondos de desempleo, dispondrá de las sumas respectivas.

Se contempla en modo especial la situación de los trabajadores que estaban prestando servicios con --anterioridad a la sanción de la ley citada del año --1967, en virtud de que la obligación de los depósitos para el fondo de desempleo comenzó a hacerse efectiva a partir de la vigencia de la ley, lo que colocaba a --los trabajadores con antigüedad a la misma, en situa--ción desigual de aparato, por la pérdida de la antigüe--dad en el trabajo.

En tales casos, cuando son despedidos por el empleador, además de la entrega de los fondos depositados en la Caja de Ahorros, por concepto de desempleo, los empleadores deberán abonar a los trabajadores una indemnización que se calculará en base a la antigüedad en el trabajo, a razón de diez mil pesos nacionales, conforme a la reforma de la ley 4.17.392, por cada año de antigüedad, o fracción mayor de tres meses.

Si la rescisión del contrato de trabajo se produce por voluntad del trabajador, en el caso de haberse iniciado la relación laboral antes de la sanción de la ley, éste tendrá derecho a percibir el 50% de la indemnización mencionada, cuando el retiro se produzca con posterioridad al primer año de vigencia, porcentaje que se aumenta al 100%, si el retiro voluntario se origina a partir del segundo año de la vigencia de la ley.

Se establece que el empleador no podrá rescindir el contrato de trabajo durante las ausencias motivadas por accidentes o enfermedades incurables, que determinan una licencia de tres a seis meses, si la antigüedad es menor o mayor de diez años, debiendo continuar con los depósitos al fon-

do de desempleo y a abonar los salarios correspondientes durante los citados períodos.

En el caso de fallecimiento del trabajador, - ingresado en la empresa después de la sanción de la ley N.17.258, situación contemplada en la ley N.17.392 complementaria de la anterior, se deberá abonar por el empleador al cónyuge, descendientes o ascendientes, -- una indemnización igual a la consignada, para el supuesto de que hubiere ingresado a la empresa con anterioridad, a la sanción de la ley N.17.258, o sea al 4 de mayo de 1967.

B).- BOLIVIA.- El Derecho Social boliviano --

(comprendiendo en esta denominación al Derecho del Trabajo y al de la Seguridad Social) ha seguido en su evolución un curso paralelo al de los demás sistemas jurídico-laborales de Iberoamérica, siendo sus orígenes, - desarrollo y aplicación legislativa semejantes a los de ellos en sus rasgos esenciales. Las variaciones y - diferencias se refieren, en realidad, más a los detalles y a las características propias de cada medio social y económico que a fundamentales divergencias ideológicas o políticas, toda vez que el escenario democrático es el que inspira sus instituciones.

La antigüedad en el servicio es compensada con el pago de una suma equivalente a un sueldo o un mes de salario por cada año de trabajo continuo, y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados. Además, el artículo 13 de la ley dice "si el trabajador tuviere más de 5 años de servicios, percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente". El monto de la indemnización que perciba el trabajador es inembargable y se halla exento de impuestos.

La ley de 18 de noviembre de 1947 y el D. Regl. de 5 de julio de 1948 disponen, de otra parte, que "tienen derecho a percibir la indemnización por tiempo de servicios los herederos legales de los empleados u obreros fallecidos en el servicio de la empresa industrial o comercial de que se trate. Por tales herederos se entiende "el cónyuge o tenido por tal, los hijos, viudas o hermanos si no hubiesen herederos directos, conforme a la ley civil". "El cónyuge sobreviviente o tenido por tal como consecuencia de la unión concubinaria, adquiere ese derecho siempre que hubiese convivido con el trabajador por un tiempo no menor de dos años anteriores a la fecha del deceso, o existiese, por lo menos, un hijo de ambos. Las indemnizaciones se calculan por meses vencidos y sobre la base del sueldo o salario que ganaba el trabajador el día de su fallecimiento. En caso de retiro

voluntario, la indemnización toma por base el promedio del sueldo de los tres últimos meses (artículo 10 del DL de 19 de abril de 1949). Para ambos casos, el sueldo o salario indemnizable comprende la totalidad de retribuciones en dinero que perciba el trabajador, incluyendo comisiones y participaciones, recargos de salario por horas extras, trabajo nocturno y el de feriados, diferencias de precios de salubridad siempre que invidan carácter de regularidad. Se exceptúan los aguinaldos y primas anuales, así como los viáticos, bagajes y otros gastos que no tienen ese carácter de permanencia.

C).- COLOMBIA.- El principio de la legislación colombiana, que ordena tener en cuenta la norma más favorable para el trabajador, se deriva del artículo 36 de la Ley ca. de 1949 que por primera vez adoptó para el derecho del trabajo, la técnica de interpretación que se establece en el derecho penal, es decir, - que se aplica al trabajador la norma más permisiva o favorable.

El derecho del trabajo parte de la base de -- que el trabajador no tiene sino su fuerza de trabajo; - de que no es dueño de los instrumentos de producción; - por consiguiente, esos instrumentos, tanto como las ma

terias primas, que se supone de propiedad del patrono, deben ser suministrados para el adecuado desempeño de su oficio.

La prima de servicios, igual a un mes o a 15 días de sueldo por año, según el capital de la empresa sea de 1200, 300.00 o superior, pagadera en dos mitades: Una en junio y otra en diciembre.

F).- OMI.- Entre las leyes sociales de mayor importancia de los últimos cuarenta años, y a las que se aludirá posteriormente, pueden señalarse las siguientes: mejoramiento de la condición económica de los empleados particulares (varias leyes refundidas - en la ley 7295 de 22 de octubre de 1942, a su vez modificada más tarde), que crea para estos dependientes sueldo vital, asignaciones familiares, indemnización por años servicios.

En 1953, se dictan tres decretos con fuerza de ley en beneficio de los obreros, a saber: a) número 243, de 7 de agosto, instituyendo la indemnización por años servicios.



Indemnización por años de servicios a los obreros.- El Decreto con Fuerza de Ley 244, de 3 de agosto de 1953, establece en favor de los obreros imponentes del servicio del Seguro Social y a cargo de este servicio, la indemnización por años servidos, financiada con una impsición patronal del 2% de los salarios (porcentaje susceptible de ser aumentado), y que se integra cada mes, conjuntamente con las otras cotizaciones del seguro, El fondo de indemnización para cada obrero será el total del 3.33% de los salarios y subsidios sobre los cuales se hayan efectuado imosiciones, a contar del 1 de enero de 1954, y del 4.16% de los salarios por los que se hicieron imosiciones en los diez años anteriores al 1 de enero de 1954. Los obreros asegurados podrán girar de una sola vez sus fondos de indemnización por años servidos, cumpliendo cualquiera de los siguientes requisitos: a) contar con más de 1560 semanas de imosiciones; b) tener más de 60 años de edad; c) ser inválido absoluto o haber obtenido pensión de vejez del Servicio de Seguro Social. En caso de fallecimiento del obrero, los fondos se dividen la mitad para el beneficiario de la pensión de viudez, la otra mitad por partes iguales, entre los beneficiarios de pensiones de orfandad. El fondo de indemnización beneficia asimismo a los obreros que quedan total o parcialmente cesantes por motivos extraños a su voluntad, quienes quedan girar por quincenas vencidas a cuenta de sus fon-

dos, hasta un 75% de sus jornales y subsidios; la ayuda por cesantía se pagará por un período máximo de seis meses. El fondo en referencia significa un auxilio valioso para el obrero, incluso en el evento doloroso del desempleo.

E).- GUATEMALA.- El Derecho de Trabajo de Guatemala, contempla el trabajo como un derecho del individuo y una obligación social (artículo 55), la protección del capital y del trabajo como factores de la producción (artículo 56), empleo de los recursos estatales para proporcionar ocupación y asegurar las condiciones económicas necesarias para una existencia digna (artículo 57) equivalente al artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana.

Se encuentra incluido en el Código del Trabajo Guatemalteco la obligación patronal de indemnizar al trabajador retirado del servicio, cualquiera que fuese la causa, con un mes de salario por cada año de servicio continuo, cualquiera que fuese su antigüedad, así también tienen derecho a esta indemnización los familiares beneficiarios del trabajador fallecido.

Este derecho es irrenunciable, así como los

demás derechos y beneficios establecidos en la Constitución, todos derivados de los "PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL QUE LA LEY CONSIGNA". (18).

- ( 18 ) Mario López Garravo, Síntesis del Derecho de Trabajo Guatemalteco. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. Primera Edición. México 1974. Página 329.

CAPITULO VI ;

---

A).- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD EN LA ACTUALIDAD.- Toda vez que el objeto de nuestra investigación consiste primordialmente en hacer un estudio sobre el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Considero conveniente transcribir dicho Ordenamiento Jurídico, vigente en nuestra legislación Laboral, para observar como se encuentra regulado actualmente y analizarlo más adelante:

"ARTICULO 162 (L.F.T.).- 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 12 días de salario, por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 405 y 406;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del desido:

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 10% 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 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrán diferir 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".(19)

"ARTICULO 5o. TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya están prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entren en vigor esta ley, se observarán las normas siguientes:

I.- Los trabajadores que tengan una antigüedad

( 19 ) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 36a. Edición Actualizada. México 1978, Editorial - Porrúa, S.A. P. 106-107.

menor de 10 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario;

II.- Los que tengan una antigüedad mayor o menor de 20 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen 24 días de salario;

III.- Los que tengan una antigüedad mayor de 20 años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen 36 días de salario;

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

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo, que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta ley, tendrán derecho a que se les paguen 12-

días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley". ( 20 ).

Dado que nuestro tema de estudio es la prima de antigüedad, y que ésta plantea múltiples dificultades en lo que se refiere a su interpretación y obviamente a su aplicación, al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El problema de interpretación ha dividido los criterios de los tratadistas y estudiosos del Derecho de Trabajo, actualmente a esta figura jurídica se le califica como "increíblemente compleja".

Con los antecedentes expuestos en este trabajo de investigación, intentaré realizar un somero análisis de las disposiciones legales que regulan la prima de antigüedad, así también como la proposición de algunas adiciones y reformas a la ley, y en donde también se ha encontrado la ausencia de una definición y-



y concepto que aclare,, que debe entenderse por prima de antigüedad. No se debe olvidar, las interpretaciones que en tesis y jurisprudencia ha sostenido el máximo Tribunal de la República: La Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad y se han formulado diferentes teorías entre las cuales citaremos las principales:

a).- TEORÍA DE LA RETRIBUCIÓN POR LA PORCIÓN DE RIQUEZA ACUMULADA EN LA EMPRESA POR OBRA DEL TRABAJADOR.- Esta teoría nos explica Rafael de Pina, señalando: "Algunos consideran que la prima de antigüedad es una especie de retribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador. Esto es una participación en el mayor valor de la empresa que deriva de la actividad del trabajador.

Se ha dicho que esta teoría es poco exacta porque la condición del extraño a la empresa del trabajador en los límites y en el sentido que sabemos y que se concilian con su condición de colaborador en un fin común, excluye que se pueda hablar de una por-

ción de riqueza, debida al trabajador porque el valor de la empresa ha disminuido". (21).

b).- TEORIA EN LA QUE SE HA CONSIDERADO A LA PRIMA DE ANTIGUEDAD COMO UN PREMIO.- "También se ha considerado que la prima de antigüedad es un premio a la fidelidad del trabajador por el mérito, que él mismo ha podido adquirir con su ininterrumpida permanencia en una determinada empresa.

La denominación de prima que nuestra Ley da a la prestación que podría conducirnos a esta solución, ya que de acuerdo con alguna de sus acepciones gramaticales la palabra prima significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan al que lo concede y premio es la remuneración que se da a algún mérito o servicio".(22).

No compartimos el criterio de que la prima de antigüedad sea un premio por las razones mencionadas al inicio de nuestro trabajo, sin embargo en la exposición de los motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la definen como premio, lo cual nos lleva a-

(21) Rafael de Pina V. Revista de la Fac.de Derecho. UNAM. TOMO XXIV. PRIMERA EDICION. 1974. P.305.

(22) Rafael de Pina V.Revista de la Fac.de Derecho.- UNAM.TOMO XXIV. PRIMERA EDICION. 1974. P.307.

concluir que la prima de antigüedad deberá otorgarse al interesado como un premio que obtiene por el solo hecho de pertenecer a una empresa, sin consideraciones de su eficiencia, productividad o cualquier otro de los atributos que generalmente se desearía fomentar entre los trabajadores.

c).- TEORIA DE QUE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD TIENE CARACTER DE REMEDIO INDEMNIZATORIO.- Otros autores han otorgado a la prima de antigüedad el carácter de remedio indemnizatorio, de una verdadera indemnización, que tiene como fundamento el daño sufrido por el trabajador en su despido o por los riesgos del trabajo, que lo incapacita para laborar, o que es consecuencia del incumplimiento por parte del patrón de obligaciones frente a su trabajador.

Sin embargo, en nuestro sistema legal no es aceptable esta tesis, ya que la prima de antigüedad se paga también en el caso de retiro voluntario y en este supuesto, no existe daño que resarcir ni incumplimiento de obligaciones que reparar, porque el pago encuentra su fuente en la mera voluntad del trabajador. (23).

( 23 ) Rafael de Viana V. Op. Cit. P.307.

En este último aspecto, nosotros consideramos que el pago de la prima de antigüedad no tiene -- porque tener el carácter de remedio indemnizatorio, -- ni mencionar la palabra riesgo de trabajo, ya que la Nueva Ley, bajo el rubro de riesgo de trabajo reglamenta los accidentes y enfermedades a que están -- nuestros los trabajadores en ejercicio o con motivo -- del trabajo y en estos casos determina la indemnización por incapacidades correspondientes o por muerte y estos pagos serán independientes del pago de la prima de antigüedad.

Después de comentar sobre las diversas teorías acerca de la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad y tras de haber transcrito el artículo 163 mencionaremos en forma breve el análisis al artículo -- de referencia haciendo hincapié en que sólo tendrán -- derecho a la prima de antigüedad, los trabajadores de planta, quedando al margen de ésta prestación, los -- trabajadores eventuales.

Si analizamos la situación laboral en nuestro país, llegamos a la conclusión de que más de un -- 70% de los trabajadores son eventuales.

La importancia de esta prestación está muy-

por abajo a los 12 días de salarios que se otorga por cada año de servicios prestados, pues otros derechos sin tener la importancia que tiene la prima de antigüedad, señalan montos mayores.

Algo más, se limita la cantidad de la prestación que comentamos, cuando en el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo fija como salario máximo, el doble del mínimo; menguando así aun más esta conquista laboral.

Sujetar la prima de antigüedad al requisito de haber cumplido 15 años de servicio, para el caso del retiro voluntario, es deformar el concepto de antigüedad laboral, que se inicia desde el mismo día en que comienza a prestar servicios.

El artículo 162 es obscuro también cuando se refiere a la rescisión del contrato de trabajo, como supuesto jurídico para el pago de la prima de antigüedad.

Ha sido necesario la jurisprudencia clara, -- que bajo este supuesto no se requiere el transcurso de 15 años, para tener derecho a la prima de antigüedad.

Por lo que se refiere a la fracción IV del artículo que juzgamos, es necesario su inclusión, - en virtud de que el procedimiento que marca, ayude a no lesionar el sistema económico mexicano actualmente por la vía del desarrollo capitalista.

La misma aceptación por su parte tendrán - las fracciones V y VI.

Como se podrá desprender de lo antes señalado, es necesario en forma inmediata se apruebe la reforma a este artículo; y lo que es más, este procedimiento legislativo ya iniciado, deberá tener una pronta resolución.

B).- LA LEY DE 1976 APROBADA EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS.- En el mes de octubre de 1975 un grupo de Diputados de la Cuadragésima Novena Legislatura Federal presentó un proyecto para reformar - el artículo que se ha comentado; quedando de la siguiente manera:

ARTICULO UNICO.-

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

I.- La prima de antigüedad consiste en el  
importe de 15 días de salario por cada año de ser-  
vicios prestados a la parte proporcional al tiempo  
trabajado en fracciones menores de un año.

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregará  
a los trabajadores, o en su caso a sus beneficia-  
rios, al terminarse o rescindirse el contrato o re-  
lación de trabajo, sea cual fuere la causa de la -  
terminación o de la rescisión, sobre la base del -  
último salario que hubiere estado devengando.

En los casos de suspensión de las relacio-  
nes de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a  
pedir que se les entregue el importe de la prima -  
de antigüedad que les correspondía, hasta el momen-  
to de la suspensión. En éste caso, al cesar la cau-  
sa de la suspensión y reanudarse las relaciones la

borales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de éste artículo.

IV.- Queda igual, así como también la V y la VI. (24).

Analizando la iniciativa que ha sido aprobada por la Cámara de Diputados, podemos decir que las características que se incluyen en las nuevas disposiciones, son sintéticamente las siguientes:

a).- Hace extensivo el derecho al pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, no sólo a los de planta, como se encuentra establecido actualmente.

b).- Aumenta la prima de antigüedad, de 12 a 15 días por cada año de servicios prestados.

c).- Durzime el tope al salario, para que el trabajador perciba la prima de antigüedad, sobre la base de su salario ordinario.

( 24 ) Diario de los Debates. XLIX Legislatura, Período Ordinario (Cámara de Diputados). Año 1975. - Tomo III.



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

Como bien lo dice la limitación autora de la iniciativa el apartado "A" del artículo 123 de la - - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen los derechos mínimos en favor de los trabajadores y consecuentemente su ley reglamentaria, está inspirada en el mismo principio.

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

No se justifica por lo tanto, privar de este derecho a los trabajadores eventuales, porque quizás son los que más lo necesitan, ya que están expuestos a perder su trabajo en cualquier momento y a quedarse

sin recursos para hacer frente a sus necesidades vitales, mientras logran conseguir un nuevo empleo. Lo mismo cabe decir de la antigüedad, pues en general, todo trabajador que pierde su empleo, queda en situación precaria, independientemente de la antigüedad que hubiérase tenido en él.

Respecto al tema de salario a que remite actualmente la fracción II del precepto, objeto de la iniciativa, ya no está acorde con el principio proteccionista que inspira a nuestro Derecho Laboral, puesto que mengua el patrimonio del trabajador. Pero independientemente de ésto, la situación actual más o menos justifica que la prima de antigüedad se pague a los trabajadores, sobre la base del salario ordinario que están percibiendo en el momento de la separación del empleo.

La aprobación de la anterior iniciativa, fundamentalmente se debe al honesto trabajo realizado por un grupo de diputados.

C).- BREVE MENCIÓN A LAS PONENCIAS EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS.-

"INICIATIVA DE LEY.- El C. Parra Orozco pide-

la palabra para presentar una iniciativa de reforma; se le concede por el P. Presidente de la Cámara de Diputados.

El C. Luis María Orozco dice: honorable asamblea, los que suscriben Diputados del Sector de los Trabajadores del Partido Revolucionario Institucional, miembros de esta XLII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en la fracción II del artículo 71 de la Constitución General de la República y 55 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, se somete a consideración de la honorable Asamblea la presente iniciativa de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de hacer operante el derecho del trabajador a obtener "prima de antigüedad".

Se funda la iniciativa en las siguientes consideraciones:

Las normas jurídicas que contiene el artículo 123 son de carácter proteccionista y reivindicador, las normas proteccionista 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

reintegrándole la riqueza que este 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 del trabajo. El capitalista compra el esfuerzo del obrero y lo consume más allá del precio que ha pagado por el, éste es el origen de la concentración del ingreso que padece el país.

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

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

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

La Ley vigente, más que el imperativo de las circunstancias en que la norma se creó, que por el desconocimiento de su naturaleza reivindicatoria, hace depender tanto el nacimiento como la exigibilidad del derecho, del transcurso de 15 años de prestación de servicios, por lo menos.

De esta suerte, un derecho que intenta restituir al trabajador una porción del valor que ha creado con su fuerza de trabajo de tal modo que se desnaturaliza, transformándolo en un simple premio a la asiduidad, a la constancia. La experiencia ha demostrado la inoperancia de este derecho así concedido, a quien ha cumplido 15 años de servicios en una empresa, le precorria más conservar el empleo que separarse de él, pues como se trata de trabajadores de edad madura, difícilmente lograrían 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 en que decidan separarse de su empleo, o sean separados del mismo, independientemente del tiempo laborado. Para exigir el cumplimiento del derecho, lo mismo significan 6 meses que 20 años.

Es evidente que el concepto de antigüedad no se basa forzosamente en un lapso prolongado de tiempo, tan es así de que la ley habla de que el trabajador tiene derecho a que el patrón le determine su antigüedad y ésta puede ser lo mismo de 3 semanas que de 30 años.

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

Por otra parte, como los sujestos que contemplan el artículo 5o. transitorio de la Ley, relacionado con el artículo 162 han cesado en su validez, éste ordenamiento debe derogarse. En el mismo sentido se ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

D).- CONGRUACION DEL PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA CAMARA DE SENADORES.-

EL SENADO, PLENARIO CONSERVADOR.

Un análisis histórico realizado en el Instituto de Investigaciones Sociales, revela que la Cámara de Senadores, resurge de su pasado oligárquico y se mantiene como un Organó de la Clase Política y que su acción es de freno a toda iniciativa o reforma novular.

El investigador Armando Rendón, sostiene en su libro que el Senado o representa las Alianzas de Alto Nivel entre las corporaciones sociales y las Elites Políticas Sociales con la burocrasia política central.

A diferencia de los Diputados, ya que éstos sí cumplen con una función de gran importancia en la comunicación del Estado en la sociedad en calidad de correas de transmisión.

Cabe poner de manifiesto que desafortunadamente, la Cámara de Senadores no congelado esta iniciativa a las reformas del artículo 162 aprobada ya por su Colegio. Nos extraña que una Cámara que teniendo como Coordinador de sus actividades a un dirigente obrero, en el momento en que debió haber sido aprobado este proyecto, haya servido no a los intereses de la clase trabajadora del país, sino a la causa clasista del grupo patronal.

De esta manera considero que tarde o temprano, el desarrollo económico de nuestro país favorecerá como una acertada medida para redistribuirse con mayor justicia el ingreso nacional, la vigencia de la iniciativa que hemos venido comentando.



CONCLUSIONES,

PRIMERA.- La prima de antigüedad tuvo su origen en los Contratos Colectivos de Trabajo, antes de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970.

SEGUNDA.- La prima de antigüedad es una prestación o compensación que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores o a sus beneficiarios, al concluir la relación de trabajo, por separación voluntaria, por causas justificadas o injustificadas y en caso de muerte del trabajador, en calidad de reconocimiento a la permanencia en su empleo y con el objeto de evitar la deserción del mismo.

TERCERA.- La prima de antigüedad en nuestro país, en comparación con las legislaciones en materia laboral de algunos Países Latinoamericanos, es notoriamente inferior en cuanto a los días de pago por años de servicio; no obstante de ser países de escaso desarrollo económico.

CUARTA.- Es de notarse la injusticia que siempre ha existido en la clase trabajadora por elevar su condición económica y social, la prima de antigüedad es considerada por toda clase obrera como parte de su patrimonio, dado que lo único con que cuenta el trabajador es su fuerza de trabajo.

QUINTA.- Hoy día la prima de antigüedad está contemplada por la Ley, pero considero que ésta es muy escasa en cuanto a los días de salario que se paga al trabajador, así como también muy condicionada a requisitos que no deben existir. También el tope del salario que la misma ley señala siendo únicamente hasta el doble del salario mínimo de la zona económica donde son retirados del servicio, siendo esto violatorio del espíritu proteccionista que establece nuestra Constitución en su artículo 123 para la clase trabajadora, toda vez que no debe existir un tope para el pago de esta prestación, sino que debe servir de base el salario real que haya percibido el trabajador en el momento de su retiro del servicio.

SEXTA.- Considero conveniente que se añada una fracción o parte a la fracción I del artículo 162: "Que si la relación termina antes de --

que se cumpla un año de servicio, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional al tiempo laborado. Asimismo por lo que fue el monto del salario para cuantificar el pago de la prima de antigüedad, el mismo no debe ajustarse a ningún tope establecido por la Ley Federal del Trabajo, conforme a los artículos 485 y 486, sino que deberá tomarse el salario real del trabajador, ya que ésto lesiona los derechos de los trabajadores, reduciéndoles el importe de sus salarios, para los efectos de este cómputo.

Asimismo deben ser aumentados los 12 días que señala el artículo 162 a 15 días por cada año de servicio, para estar más acorde con nuestra realidad económica actual, en lo que el obrero se encuentra cada día más desprotegido. De igual manera no debe ser condicionado el pago de la prima de antigüedad, a que el trabajador sea de planta, ya que es una consecuencia a la que tiene derecho por la sola razón de haber prestado servicios y el transcurso del tiempo.

Por lo que en forma inmediata debe ser aprobado el proyecto de reforma al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

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

-----

- 1.- Nuevo Derecho del Trabajo.  
Teoría Integral corregida y aumentada Editorial Porrúa, S.A.  
Alberto Trueba Urbina.  
Avenida República Argentina 13.  
México 1975.
  
- 2.- Dirección Contemporánea del Pensamiento Jurídico.  
La Filosofía del Derecho en el siglo XX.  
Luis Recasens Siches.  
Editorial Nacional.  
Reimpresión 1974.  
México, D.F.
  
- 3.- Nuevo Derecho del Trabajo.  
Actualización del Artículo 123.  
Tercera Edición Corregida y Aumentada.  
Editorial Porrúa, S.A.  
Alberto Trueba Urbina.  
Avenida República de Argentina-  
13.  
México 1975.
  
- 4.- Miseria de la Filosofía . . .  
Respuestas a la Filosofía de la Miseria del Señor Proudhon.  
Carlos Marx.  
Quinta Edición.  
Siglo XXI Editores, S.A.

5.- Revista de la Facultad de Derecho. U.N.A.M.  
Tomo XXIV. Primera Edición.  
1974.  
Rafael de Pina V.

6.- Enrique Álvarez del Castillo  
Alfonso López Aparicio.  
México.  
Primera Edición 1974.  
Dirección General de Publicaciones.  
Universidad Nacional Autónoma de México.

7.- Guillermo González Charry.  
El Derecho del Trabajo en Colombia.  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo.  
Tomo I.  
Colombia 1973.  
U.N.A.M. Facultad de Derecho.

8.- Francisco Walker Linares y Francisco Walker E.  
Derecho del Trabajo Chileno.  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo.  
Tomo I.  
Chile 1973.  
U.N.A.M. Facultad de Derecho.

- 9.- Roberto Pérez Paton.  
Derecho Boliviano del Trabajo.  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo.  
Tomo I  
La Paz Bolivia.  
Septiembre de 1973.  
U.N.A.M.
  
- 10.- Oscar Lange.  
Economía Política (Problemas Generales).  
Traducción al Español de Silvacio Ruiz Damiel.  
Tomo I.  
Fondo de Cultura Económica.  
México 12, D.F. 1966.
  
- 11.- Mario de la Cueva.  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales.  
Tercera Edición.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México 1975.
  
- 12.- Enrique Guerrero.  
Manual del Derecho del Trabajo.  
Octava Edición.
  
- 13.- Ley Federal del Trabajo Reformada.  
36 Edición. Editorial Porrúa, S.A.  
México 20, D.F. 1978.

- 14.- Sonia Cristina Salmerón de  
Tamayo.  
Selección de Ejecutoría.  
Secretaría del Trabajo y Pre-  
visión Social.  
México 1956. T.V.
  
- 15.- Diario de los Debates.  
XLIX Legislatura.  
Período Ordinario Año 1975.  
No.18. T.III.
  
- 16.- La Reunión Nacional de Juntas  
de Conciliación y Arbitraje.  
Conclusiones.  
Guadalajara, Jal.  
México 1977.
  
- 17.- III Reunión de Juntas de Con-  
ciliación y Arbitraje.  
Conclusiones.  
Morelia, Mich.  
Julio 1978.
  
- 18.- Baltazar Cavazos Flores.  
Nueva Ley Federal del Trabajo.  
Tematizada, Segunda Edición.  
(Primera de Editorial Trillas).  
Febrero 1977.  
Editorial Trillas, S.A.  
México, D.F. 1977.

19.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editores Mexicanos Unidos. Segunda Edición 1973.

20.- Contrato Colectivo de Trabajo. Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1969-1971.

21.- Contrato Colectivo de Trabajo- celebrado entre Petroleros Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1969-1971.

22.- Contrato celebrado entre la -- Compañía manufacturera de Cigarrillos "El Aguila, S.A." y el -- Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera "El Aguila, S.A." de México e Iraquato. Vigente el 14 de octubre de -- 1946.

23.- Contrato Colectivo de Trabajo- celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana con vigencia del 1 de noviembre al 31 de octubre de 1972.



24.- Contrato Colectivo de "Caleras de Guanajuato" y Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, vigente en febrero de 1970-indefinido.

25.- Revista Proceso.  
Director General Julio Scherr García.  
Publicación del 16 de octubre de 1978.

26.- Iniciativa Presidencial de la Ley de Antigüedad de 1970.  
Licenciado Gustavo Díaz Ordaz.