

301809  
3



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**  
PLANTEL SAN RAFAEL  
"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**IMPRESINDIBLES REFORMAS A LA PRIMA  
DE ANTIGÜEDAD**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**GABRIEL CHAVEZ DOMINGUEZ**

ASESOR:  
LIC. JUAN MANUEL CARDENAS MATA

REVISOR:  
LIC. ADAN DARIO CUEVAS

MEXICO, D.F.

2003

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**TESIS  
CON  
FALLA DE  
ORIGEN**

A DIOS:

Te doy gracias humildemente de todo corazón por darme tanto, sobre todo por haberme permitido llegar a este momento con vida, y por concederme el honor de pertenecer a una familia tan unida y amorosa.

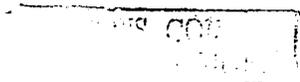
A MIS PADRES:

A la memoria de DON SALOMÓN CHÁVEZ MORENO, como un tributo por su cariño.

A Doña DELIA DOMÍNGUEZ ZAMUDIO DE CHÁVEZ, con infinito amor, cariño y respeto; primero por darme vida, segundo por brindarme una infancia llena de felicidad, amor y ternura, tercero por guiarme en la juventud con sus sabios consejos, en enseñanzas, educación y calidad humana para llegar a ser un hombre de bien.

A MIS HERMANOS:

JUAN, MARICELA, ANGELES, VICENTE, JOEL Y DELIA, gracias por confiar en mi y compartir mis triunfos como suyos, y muy especialmente a SALOMÓN, eternamente agradecido por haber depositado tu confianza en mi para lograr esta meta tan apreciada, espero no haberte defraudado. Gracias por infundirme ese grandioso deseo de superación, por su gran esfuerzo y sacrificios que realizó para que yo pudiera tener una gran educación.



3

**A MI ESPOSA:**

MARIA DE JESUS, por el gran amor, apoyo y estar conmigo en todo momento, también por darme el tesoro más grande de mi vida, mis hijas, ALMA GABRIELA y ZAIRA ISABELA, ustedes han sido el aliento para seguir soñando.

**A MIS SOBRINOS:**

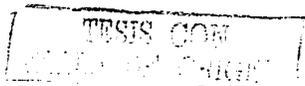
Pero especialmente a JIMMY, por su invaluable ayuda, paciencia y disponibilidad con sus conocimientos y experiencia, dentro de su profesión.

**AL LIC. MARCO ANTONIO REYNOSO FERMOSE:**

Con admiración y respeto por brindarme parte de su cúmulo de conocimientos y sabiduría, ya que van de acorde con su gentileza y calidad humana; gracias a esos conocimientos he podido culminar esta meta.

**AL LIC. MARTÍN VÉLEZ VALDÉZ:**

Por su invaluable apoyo durante mi desarrollo profesional dentro de la vida sindical, gracias por sus consejos y compartirme su experiencia laboral.



C

AL LIC. JUAN MANUEL CÁRDENAS MATA Y AL LIC. ADÁN DARÍO CUEVAS.

Con respeto y admiración por guiarme con sus conocimientos y experiencia durante el desarrollo del presente trabajo.

A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO  
"PLANTEL SAN RAFAEL"  
FUENTE PERMANENTE DE MI BÚSQUEDA,  
PARA LOGRAR UNA VERDADERA FORMACIÓN  
PROFESIONAL.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

D

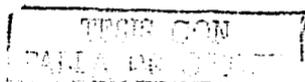
# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO PRIMERO

### HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.1.  | Antecedentes Históricos                    | 2  |
| 1.2.  | El Mercantilismo                           | 10 |
| 1.3.  | El Liberalismo                             | 13 |
| 1.4.  | Los Fisiócratas                            | 14 |
| 1.5.  | La Revolución Industrial                   | 15 |
| 1.6.  | Edad Heroica                               | 21 |
| 1.7.  | Tolerancia                                 | 24 |
| 1.8.  | Reconocimiento                             | 26 |
| 1.9.  | Consecuencias de la Primera Guerra Mundial | 28 |
| 1.10. | Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial | 32 |



U

## CAPÍTULO SEGUNDO

### HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

|                        |    |
|------------------------|----|
| 2.1.- Época Azteca     | 36 |
| 2.2.- La Conquista     | 38 |
| 2.3.- La Independencia | 40 |
| 2.4.- El Siglo XIX     | 43 |
| 2.5.- El Siglo XX      | 45 |

## CAPÍTULO TERCERO

### LA ANTIGÜEDAD

|  |    |
|--|----|
| 3.1.- Concepto                               | 56 |
| 3.2.- Antecedentes en México y el extranjero | 57 |
| 3.3.- Derechos de la Antigüedad              | 67 |
| 3.3.1.- Durante la relación de trabajo       | 69 |
| 3.3.2.- Después de la relación de trabajo    | 74 |

F

## CAPÍTULO CUARTO

### LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

|   |     |
|---|-----|
| 4.1.- Iniciativa Presidencial y exposición de motivos           | 78  |
| 4.2.- El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo             | 81  |
| 4.3.- Procedencia para el pago de la Prima de Antigüedad        | 83  |
| 4.3.1.- Despido   | 84  |
| 4.3.2.- Retiro por causas imputables al patrón                  | 96  |
| 4.3.3.- Terminación   | 99  |
| 4.3.4.- Casos en los que no debe pagarse la prima de antigüedad | 116 |
| 4.4.- Cálculo de la prima de antigüedad                         | 121 |
| 4.5.- Cómputo de la antigüedad                                  | 126 |
| 4.6.- Momento en que se paga la prima de antigüedad             | 133 |
| 4.7.- Artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo     | 135 |

TESIS  
MAESTRÍA  
1980

G

## CAPÍTULO QUINTO

### REFORMAS A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

|   |     |
|---|-----|
| 5.1.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1975                         | 150 |
| 5.2.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en Octubre de 1976                         | 153 |
| 5.3.- Propuesta al Proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo por la<br>S.T.P.S. de 2002. | 158 |

|              |     |
|--------------|-----|
| CONCLUSIONES | 162 |
|--------------|-----|

|           |     |
|-----------|-----|
| PROPUESTA | 167 |
|-----------|-----|

|              |     |
|--------------|-----|
| BIBLIOGRAFÍA | 173 |
|--------------|-----|

TESIS CON  
A LA LEY FEDERAL

ft

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis contiene los antecedentes históricos del Derecho Laboral, de manera resumida y sintetizada, desde los inicios de la humanidad en la prehistoria hasta el principio del siglo XXI, vislumbrando claramente que el ser humano desde sus inicios tuvo que luchar para buscar su libertad, en contra de la explotación y las condiciones infrahumanas a las que era sometido, y que todavía hasta nuestros días vemos muy cercanamente rezagos de esas injusticias.

Por otro lado se analiza a detalle la antigüedad y los derechos que se derivan de ésta, durante y al finalizar la relación de trabajo, ya que se utiliza para el cómputo de diversas prestaciones como son las indemnizaciones, vacaciones y aguinaldo entre otras, así como la prima de antigüedad a partir de 1970.

El tema central de este trabajo se refiere a si existe o no la necesidad de modificar el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo creado en 1970, que establece el pago de la prima de antigüedad, ya que primeramente los trabajadores eventuales o temporales no tienen derecho a recibir dicha prima por el carácter que tienen; siendo que la prima de antigüedad surge de la aspiración legítima de los trabajadores, en virtud de su permanencia en la empresa, dado su desgaste y colaboración para los resultados día a día, siendo importante en su caso determinar si la participación de cada trabajador esta sujeta al pago de la prima de antigüedad.



Así mismo, la prima de antigüedad es pagada hoy en día a aquellos trabajadores que se separan de su empleo por causa justificada, es decir, rescindiendo el contrato el patrón con causa justificada, también se paga a aquellos trabajadores que son separados de su empleo, es decir, despedidos con independencia de la justificación o injustificación, en estos casos sin importar sus años de antigüedad; pero contrariamente a la lógica, no se paga la prima de antigüedad a los trabajadores que se separan de su empleo voluntariamente, salvo que cuenten con más de quince años de antigüedad. Existiendo la distinción entre los bien portados y los mal portados, siendo estos últimos los más beneficiados, provocando con ello que a los buenos les interese ser malos para obtener así un beneficio que la ley establece denominada prima de antigüedad, ya que si tiene menos de quince años de antigüedad no la obtendría por el buen camino.

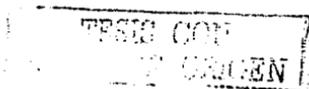
Hay un caso particular, que consistió en lo siguiente: el sindicato de una empresa solicitó a ésta que le otorgara la prima de antigüedad a un trabajador que contaba con tan sólo doce años de antigüedad; en su Contrato Colectivo de Trabajo no se especificaba algún pago por separarse voluntariamente de su empleo, por lo que se acudió al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y en su fracción III establece que se condiciona el pago de dicha prima hasta que el trabajador tuviera más de quince años, por lo que se rechazó la petición del Sindicato por improcedente y porque el patrón pretendía mantener al trabajador por más tiempo; no satisfecho el Sindicato ni el agremiado solicitante, que por cierto se retiraba por razones de salud, acordaron (agremiado y sindicato), que se ausentaría de su trabajo el agremiado por más de tres días para que así fuese despedido

TESIS CON  
... ..

justificadamente y obtuviera así el pago de la prima de antigüedad, lo que hizo y la empresa tacho de incorrecto, ¿no será que los alcances de la ley laboral y los criterios establecidos son los incorrectos?

Existe otro tipo de deficiencias, como lo es limitar el pago de la prima de antigüedad al doble del salario mínimo, siempre que el salario del trabajador rebasen este tope del doble del salario mínimo, y ¿por qué no al triple o al cuádruple o sencillo?: existiendo además la confusión de si se debe de calcular con el salario ordinario del trabajador o con el salario integrado de éste.

Por último y de no ser suficiente con lo antes planteado, del análisis la fracción IV del citado artículo 162 que básicamente establece los periodos de pago de la prima de antigüedad, cuando exista un retiro voluntario de trabajadores mayor al 10%, fracción que al principio parece acertada pero que entrando al estudio de la misma, existen puntos que no se deben considerar para evaluar su permanencia o no, y si es necesaria una modificación.



## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **1.- HISTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO**

**1.1.- Antecedentes Históricos Remotos**

**1.2.- El Mercantilismo**

**1.3.- El Liberalismo**

**1.4.- Los Fisiócratas**

**1.5.- La Revolución Industrial**

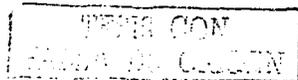
**1.6.- Edad Heroica**

**1.7.- Tolerancia**

**1.8.- Reconocimiento**

**1.9.- Consecuencias de la Primera Guerra Mundial**

**1.10.- Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial**



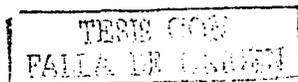
El Derecho del Trabajo nace como un elemento esencial para que el hombre subsista, y que sus relaciones con otro sean armónicas, si tomamos en cuenta que el principal enemigo del hombre es el propio hombre lo que se le da por naturaleza misma del ser humano, abuso y aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil.

#### 1.1.- Antecedentes Históricos Remotos.

Desde que el hombre existe, tiene necesidad de trabajar para subsistir, ya sea en sus orígenes relatados en la Biblia o sus orígenes prehistóricos.

En los orígenes de la humanidad relatados en la Biblia específicamente en el Libro de Génesis, se establece que al darse la creación del mundo, el cielo, la tierra, los astros, las plantas y los animales, especialmente el hombre, Dios lo puso en el Paraíso de la delicias indicándole a Adán que podía comer de todos los árboles, pero le prohibió que comiera del "el árbol de la ciencia del bien y el mal", así mismo Dios dijo: "no es bueno que el hombre este solo" creando a la mujer, Eva.

En los primeros días de la creación estando Eva en el paraíso, la serpiente, que resulta ser el animal más astuto, le dijo: ¿Por qué motivos os ha mandado



Dios que comieses de todos los árboles del paraíso?, a lo que respondió de todos los árboles del paraíso podemos comer, pero del árbol del bien y del mal no podemos comer, por temor de que muriéramos; dijo entonces la serpiente: ciertamente que no moriréis y si comen de ese árbol serán como dioses, conocedores de todo bien y mal, vio entonces el árbol Eva y comió de él y le dio de comer a su esposo Adán

Entonces el Señor Dios llamó a Adán y le dijo: ¿donde estas? Contestando Adán dijo: "he oído tu voz en el paraíso y he tenido y llenándome de vergüenza porque estoy desnudo, y así me he escondido", a lo que Dios dijo: ¿pues quien te ha hecho advertir que estas desnudo, sino el haber comido del fruto prohibido?, respondiendo Adán: fue la mujer que diste, preguntándole Dios a la mujer el porqué lo había hecho y Eva le contestó: "la serpiente me ha engañado y he comido", por lo que Dios maldijo a la serpiente y a Eva le dijo: "multiplicaré los trabajos y miserias en tus préñeles, con dolor parirás los hijos y estarás bajo protestad o mando de tu marido, él te dominará", y a Adán le dijo: "por cuanto has escuchado de la voz de tu mujer, y comer del árbol de que te mandé no comieses, maldita sea la tierra por tu causa; con grandes fatigas sacarás de ella el aliento en todo el discurso de tu vida, espinas y abrojos te producirá, y

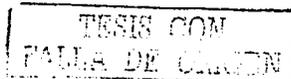
comerás el pan, hasta que vuelvas a confundirte con la tierra de que fuiste formado: puesto que polvo eres y al polvo volverás" .<sup>1</sup>

Como podemos observar en ese entonces, el trabajo fue concebido como un castigo en atención a la desobediencia de Adán y Eva, por haber comido del fruto prohibido; sin embargo, en nuestros días el trabajo es considerado como un medio a través del cual el ser humano expresa su propia existencia en el mundo.

Por otra parte en el libro del Levítico en la Biblia, específicamente en el capítulo XIX, se relatan diversas leyes y preceptos morales y ceremoniales, cuando Dios habló a Moisés y entre otras cosas dijo: "Guardar mis Sábados o días festivos", lo que establece un antecedente remoto de los días de descanso; también Dios dijo: "no retenerás el jornal de tu jornalero hasta la mañana siguiente" , lo que también es un precedente de las protecciones al salario de acuerdo a este libro Levítico, que surgen en el primer mes del año segundo, después de la salida de Egipto.

---

<sup>1</sup> MAGAÑA MÉNDEZ, Agustín. Sagmda Biblia. PAULINAS. México. 1978.p.25



En este mismo orden de ideas, el libro del Deuteronomio, que es el último de los cinco que escribió Moisés desde principios del mes duodécimo del mismo año, establece en su capítulo XXIV también como antecedente remoto de las protecciones al salario, que : "No negarás el jornal a tu hermano menesteroso y pobre, o al forastero que mora contigo la tierra y dentro de tus ciudades, sino que le pagarás en el mismo día antes de ponerse el sol el salario de su trabajo, porque es un pobre y con eso se sustenta en la vida".<sup>2</sup>

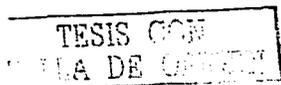
En la prehistoria el hombre tenía el trabajo de construir armas para cazar, defenderse de otros, así como para la recolección de frutos y así poder satisfacer su necesidad fundamental alimentarse y así sobrevivir.

En Babilonia en el año 1750 a.c., surge el primer documento importante, el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, en el cual se reglamentaba en forma un tanto anárquica algunos aspectos del trabajo, como lo eran el salario de los ladrilleros, marineros y pastores.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Op. Cit. p. 179

<sup>3</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México, 1992. p. 12



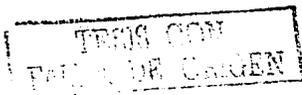
En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil, había esclavos, quienes realizaban el trabajo pesado, por lo cual no se puede hablar de Derecho Laboral, que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja. Aristóteles pensador de ese entonces señalaba: "Aquellos hombres que difieren tanto de los demás como el cuerpo del alma o de la bestia del hombre son por naturaleza esclavos y para ello es mejor ser mandados".<sup>4</sup>

Los Hebreos conocieron a través de un derecho divino, varias instituciones del Derecho Laboral, como lo fue el descanso obligatorio a la semana, o del descanso en las fiestas religiosas. También existían esclavos los cuales eran liberados al séptimo año de Antigüedad de haber prestado sus servicios, este podría ser un antecedente muy remoto de los Derechos de Antigüedad, ya que por simple hecho de haber trabajado 7 años como esclavos, obtenían su libertad, aunque cabe la distinción de que esto era un derecho de los esclavos y no de los trabajadores.

En Roma cuyo derecho ha servido de base al derecho de todo el mundo; todavía no nacía el derecho del trabajo como tal en virtud de la esclavitud que existía, los cuales eran considerados como cosas y por lo tanto carecían de

---

<sup>4</sup> ARISTÓTELES, La Política, p. 8 citado por DE LA CUEVA, Mario. Ideas del Estado, México 1975.p.18

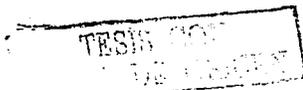


derechos, sin embargo, en forma muy superficial se encuentran disposiciones que regulan la prestación del trabajo, dentro del derecho civil bajo las figuras de arrendamiento y de la compra-venta, de cuyo objeto eran los esclavos y las bestias.

Posteriormente al incrementarse la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se ven en la necesidad de arrendar sus servicios, surgiendo las instituciones contractuales: locatio conductio operandum y operis:

Locatio Conductio Operandum o contrato de trabajo, en el cual una persona prestaba el servicio (locator) a otra que adquiría el beneficio de la mano de obra (conductor), este tipo de contratos no era muy usual en la antigua Roma porque continuamente se confundía con el Contrato de Obra.

"Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave, o inclusive culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fe,



restándose empero, el salario que el obrero había ganado por ese tiempo en otro lugar".<sup>5</sup>

Locatio Conductio Operis o contrato de obra, en el cual una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llamaba locator y el trabajador o empresario conductor. "El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo y de su culpa, grave o leve. El locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado".<sup>6</sup>

Cayendo el Imperio Romano surge la época denominada la Edad Media, la que proporcionó importancia al artesano y vemos cómo nacieron los gremios que regulaban el trabajo, los cuales eran pequeños talleres donde se producían objetos diversos que más tarde comercializaban.

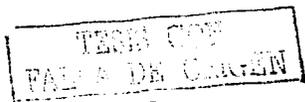
Los gremios se organizaban de la siguiente manera:

Existían los maestros que eran los dueños de los talleres, eran las personas que tenían más dinero y que por ello lograron construir un taller. En el taller había

<sup>5</sup> FLORIS MARGADANT GUILLERMO, Derecho Romano, México, , ESFINGE, México 1985, p.

415

<sup>6</sup> Ibidem p. 416



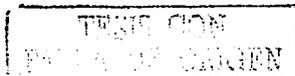
compañeros u oficiales que eran trabajadores del maestro, con grado más alto que los aprendices los cuales realizaban el trabajo difícil en el taller e incluso podían ser castigados por el maestro.

Los gremios eran agrupaciones de maestros, los cuales controlaban la producción, trataban de evitar la competencia desleal y tenían la facultad de decidir si se formaba otro gremio en el cual el compañero pasaría a ser el nuevo maestro.

"Debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clases, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Tugort, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley de Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> DAVALOS José. Derecho del Trabajo I. PORRÚA, México, 1998, p. 6



## 1.2.- El Mercantilismo.

Desde los siglos XII, XIV y XV se van gestando en el feudalismo las condiciones que serán predominantes en los siglos posteriores, es decir, las premisas del desarrollo capitalista, siendo estas principalmente:

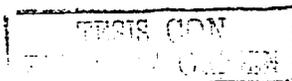
-Aparición de los Estados nacionales modernos, mejor conocidos como monarquías absolutas.

- Destrucción del sistema feudal y de las ideas medievales
- Mayor interés del comercio y las actividades económicas
- Aparición del capitalismo comercial y de los monopolios comerciales
- Descubrimientos marítimos y colonización
- Desarrollo de una economía monetaria y del capital del dinero<sup>8</sup>

El mercantilismo es la doctrina económica que refleja las condiciones del capitalismo comercial de los siglos XVI y XVII.

---

<sup>8</sup> MÉNDEZ Silvestre, Fundamentos de Economía, MC GRAW HILL, México 1998



Sus principios eran: el crecimiento de la población; el dinero concebido como una riqueza real; el fomento de la economía, premios a la industria y al comercio que eviten importaciones y triunfen en la competencia con el extranjero. La prosperidad a costa de todo lo demás, el atesoramiento por sobre todas las cosas. El Estado debía acrecentar sus reservas de metales preciosos y adoptar una política encaminada a adquirir más y más y dejar salir menos de ellos.

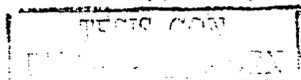
La función primordial del Estado consistía en mantener una balanza favorable, mayores exportaciones contra un mínimo de importaciones y para realizar estos fines, tanto la industria como el comercio, tenían que ser objeto de una organización impuesta por el Estado.

En el tiempo del mercantilismo el Estado se pronunciaba contra todo principio de organización de los trabajadores y de los patrones.

"Los mercantilistas pugnaron por la libertad de la industria y por la destrucción de las barreras que se oponían a su desarrollo. La riqueza de un país, decían, cambiando para ello"el mayor número posible de mercancías por el oro extranjero, cambio que exige el incremento de la producción".<sup>9</sup>

---

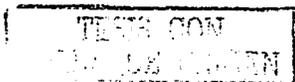
<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, PORRÚA, México, 1993, p.7



En el mercantilismo, el Estado tenía el lema de LESSIER-FAIRE, LAISSER-PASSER, es decir, el dejar hacer, dejar pasar; en donde la clase burguesa al obtener más riquezas, pagaban más impuestos con los cuales el Estado subsistía al tener un ejército más poderoso con el fin de proteger al Estado mismo. Al Estado no le importaba la explotación de los trabajadores, ya que mientras más se les explotaba, las fábricas producían más y el Estado consecuentemente se volvía más fuerte, lo que provocó como consecuencia inmediata la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para regular las relaciones entre el trabajo y el capital.

El mercantilismo fue una corriente efímera, que de acuerdo con la opinión del autor Jesús Castorena era una prolongación del régimen corporativo.

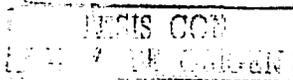
El mercantilismo trasladó ideas y principios directores del régimen corporativo a las grandes naciones. El corporativismo era todo intervención en la ciudad, el mercantilismo lo era en la nación, por ello se combatía la corporación ya que no podía existir dos poderes económicos que sostuvieran posturas contrarias, el de la economía cerrada de la ciudad y el de la economía cerrada de la nación, aunque obedecieran a un mismo principio.



### 1.3.- El Liberalismo.

La revolución burguesa se inició en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVI, mediante el empleo de nuevas técnicas agrícolas que permitieron la exportación de cereales y consecuentemente la acumulación de capitales lo que facilitó la industrialización. A mediados del siglo XVIII Inglaterra poseía numerosas manufacturas. La rama más importante de la industria lo era la producción textil de donde se inició la revolución industrial en Inglaterra.

El autor Mario de la Cueva señala que fueron primeramente los factores de orden económicos los que determinaron la esencia y la evolución del sistema capitalista y las consecuencias que provocaron. Así mismo que dos grandes fenómenos ejercieron su influencia decisiva sobre el régimen de producción: el progreso del maquinismo y la concentración del capital. Los dos acontecimientos marcharon unidos desde los primeros años del siglo pasado y el segundo se vio favorecido por la plenitud concedida a las sociedades anónimas en su organización y actividad.



#### 1.4.- Los Fisiócratas.

En materia económica los liberales se apoyaron en las ideas de los fisiócratas franceses y principalmente en Adam Smith.

La Escuela fisiócrata surge en el siglo XVIII y es a juicio de algunos autores la precursora de la economía moderna. Esta escuela considera a la agricultura como la única actividad realmente productiva porque es la única que da un producto neto; la industria, el comercio y los servicios, como económicamente estériles, en vista de su concepción materialista de la riqueza; por lo que el estado debe limitar su intervención, de manera que el individuo pueda desenvolverse libremente; estima que la riqueza circula a través de las clases sociales por cauces preestablecidos y que el Estado es copartícipe de la propiedad por lo que debe cubrir sus gastos a través de un impuesto único.

Para Adam Smith, "cualquier individuo pone todo su empeño en emplear su capital en sostener la industria doméstica y dirigirla a la consecución del producto que rinde más valor, resulta que cada uno de ellos colabora de una manera necesaria en la obtención de su ingreso anual máximo para la Sociedad. Ninguno se propone, por lo general promover el interés público, ni sabe hasta que punto lo promueve. Cuando prefiere la actividad económica de su país a la

extranjera, únicamente considera su seguridad, y cuando dirige la primera, de tal forma que su producto represente el mayor valor posible, sólo piensa en su ganancia propia; pero éste como en otros muchos casos, es conducido por una mano invisible a promover un fin que no entraba en sus intenciones.

Más no implica mal alguno para la sociedad que tal fin no entre a formar parte de sus propósitos, pues el no perseguir su propio interés promueve el de la sociedad de alguna manera más efectiva que si esto entrara en sus designios"<sup>10</sup>

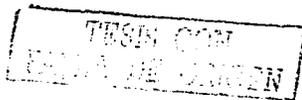
Sin embargo la ideología del pensamiento liberal no pudo expresarse en forma racional o sistemática sino hasta el triunfo de la revolución francesa en 1789.

#### 1.5.- La Revolución Industrial.

Con la invención de la máquina de hilar a partir de 1764 y al instalarse la máquina de vapor en Francia en 1767 se substituyen los talleres de mano

---

<sup>10</sup> SMITH, Adam. Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones. Fondo de Cultura Económica, México, 1974. p. 402

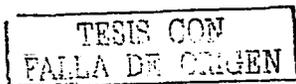


de obra por pequeñas industrias, trayendo como consecuencia un gran desempleo, es el cambio del taller a la fábrica; seguido por Alemania, Bélgica y más tarde por España.

En esta época "los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta de la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y no se desborda, impetuosa una corriente febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida".<sup>11</sup>

En este período conocido como la Revolución Industrial se origina una explotación del hombre por el hombre, sin precedentes, al existir una gran demanda de empleo, surge la condición antihumana de la ley de la oferta y la demanda en el trabajo al existir un desempleo tan grande, los trabajadores se ven obligados por la necesidad de aceptar cualquier salario, el cual en la mejor de las ocasiones sólo les alcanzaba para comer, pero si rechazaban el trabajo éste sería ocupado por otra persona y moriría de hambre.

<sup>11</sup> GUERRERO, Eucherio. Manual de Derecho del trabajo. PORRÚA, México, 1994, p.17



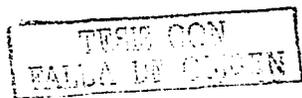
Las condiciones de trabajo eran totalmente inhumanas, los burgueses con el fin de obtener mayores utilidades hacían que los obreros trabajaran jornadas hasta de 15 horas diarias. Se utilizaban a niños y mujeres, ya que a ellos se les pagaba menos, aunque realizaban trabajos iguales que los hombres.

En 1792 se empezó a utilizar gas, carbón para la iluminación por lo que se inició el trabajo nocturno. Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud, dignidad e integridad física de los trabajadores. Los obreros vivían en chozas ubicadas cerca de las fábricas produciendo un alto riesgo a la salud.

Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial fueron:

- a).- Reunión de muchos trabajadores en un mismo lugar por la producción en gran escala.
- b).- prolongación exagerada de las jornadas de trabajo.

Ante tales condiciones inhumanas surgen varias corrientes y pensadores. Las más importantes fueron las siguientes:

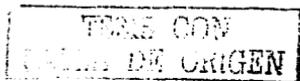


Los llamados socialista utópicos. Según Marx sus ideas no se podían realizar, sin embargo debieron llamárseles humanistas, porque estaban en contra de la explotación del hombre.

Roberto Owen, director industrial, de nacionalidad inglesa tenía su fábrica en donde puso en práctica sus principios de buen trato a sus obreros, trató de elevar las condiciones de vida de los trabajadores de su fábrica, indicando que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, contribuyendo así al trade-unionismo, primera organización importante en Europa y América.

Saint Simón que proponía una unión entre los dueños de la riqueza y los obreros que eran los trabajadores en contra de los ociosos nobles para el bienestar de los pobres, por esto sus postulados serían: exaltación del trabajo y de los derechos de los productores; oposición a la ociosidad, defensa a la igualdad de sexos, mejora de la clase más numerosa y más pobre.

Charles Fourier de nacionalidad francesa, cuyas principales ideas consistían en que el trabajo se hiciera agradable a los hombres, mediante la rotación del trabajo de los obreros para no caer en la monotonía. Su idea fundamental era la creación de comunidades de trabajo "falansterios" que debían estar

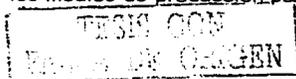


integrados por 1800 personas, en donde se realizarían trabajo industrial, agrícola, doméstico y habría escuelas para promover la educación. Estos falansterios son un antecedente de los ahora llamados Kibutzim que existen en Israel en donde se demuestra que estos principios no eran utópicos.

Los Kibutz son comunidades dedicadas a la agricultura, ganadería e industria, en donde las ganancias obtenidas se reparten entre sus miembros. En cuanto a sus necesidades primarias, éstas son resueltas ahí mismo, cada miembro de su familia tiene derecho a tomar sus alimentos en el comedor común. Se les proporciona vestido. Además tienen escuelas donde pueden estudiar los hijos de los miembros. Cada persona tiene su propia casa, la cual va siendo más grande de acuerdo a la antigüedad que tenga la persona en el Kibutz.

Los socialistas utópicos o humanistas en conclusión querían mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de reformas paulatinas en oposición a la crueldad y a la deshumanización.

Marx con su socialismo científico señalaba que los proletarios del mundo se unieran y realizaran una revolución para acabar con la lucha de clases que había existido durante la historia y acabar así con la propiedad privada para formar así un estado en donde todos los medios de producción pertenecieran a



los trabajadores. Lo cierto es que en la transición del taller a la fábrica donde primeramente se realizaba el trabajo en una unidad económica pequeña formada por el maestro y propietario de los útiles de trabajo y posteriormente en número mayor de centenares de obreros en las fábricas, que con sus grandes aglomeraciones fue ahí donde se gestó la rebeldía contra la injusticia por los comentarios entre ellos y los accidentes ocasionados por las máquinas.

En todo sistema donde se presenten condiciones inhumanas de trabajo resultará un sistema injusto y tendiente a su fracaso, sin embargo Marx de manera extremista y bajo el pretexto de lograr condiciones de trabajo más favorables, perdió de vista la libertad de hombre. La teoría de Marx sólo pudo surgir en esa época y fue debido a las condiciones inhumanas de trabajo, ya que no es natural perder la libertad y sólo se puede preferir perder la libertad cuando no se pueden satisfacer las necesidades primarias como sucedió en la época de la Revolución Industrial.

Se propone un punto medio en donde exista libertad y además se proteja a los trabajadores para que no sean explotados.

TESIS CON  
DE ORIGEN

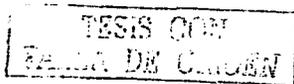
Por ello es que en el país en donde existan condiciones de trabajo que no sean dignas de un ser humano, se corre el riesgo de caer en el otro extremo y así perder el derecho de la libertad.

Los principales momentos históricos en materia laboral de gran relevancia se aprecian de la siguiente manera:

- Edad Heroica
- Tolerancia
- Reconocimiento
- Consecuencias de la Primera Guerra Mundial
- Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial

#### 1.6.- Edad Heroica.

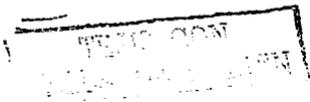
Comprende el período de finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, se le llama así por la lucha sindical.



La Revolución Francesa da origen al surgimiento de la Ley de Chapelliere el 14-17 de junio de 1791, la cual protegió a la burguesía como única beneficiada por dicho movimiento; en esta Ley se niega la libertad de la coalición y asociación sindical con el fin de que los obreros no pudieran mejorar sus condiciones de trabajo y así la burguesía tuviera mayores ganancias económicas, actitud impuesta como premisa indispensable para que pudiera explotarse al proletariado libremente.

En Inglaterra, se presentó una de las principales luchas donde se conquistaron las libertades colectivas. Se dio la guerra cartista, que debe su nombre de "La carta del Pueblo", en virtud de la carta petición mediante la cual los trabajadores solicitaban al parlamento una tribuna para ser escuchados, iniciando una marcha la cual fue disuelta por la policía y el ejército.

El primer movimiento obrero de esa época fue en Inglaterra y se conoció como el "Ludismo", en donde un grupo de trabajadores desempleados ingresaron a fábricas a romper las máquinas a las cuales culpaban de no tener empleo. Este movimiento fue aplastado por el Gobierno inglés y además como consecuencia se expidió una Ley en 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas.



En 1814 el Estado Inglés realizó una encuesta para conocer las condiciones de trabajo, resultando lo siguiente: "la jornada era de 15 ó 16 horas; salarios miserables e insuficientes; tienda de raya obligatorias; falta de higiene en los centros de trabajo mano de obra de mujeres y niños que sustituía a los barones, por el pago de los salarios reducidos. A pesar de la encuesta poco se hizo para mejorar la situación de los obreros".<sup>12</sup>

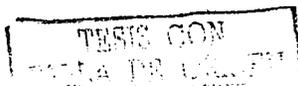
El Código Penal Francés de esta época señalaba a la huelga como un delito, castigando severamente a los actos tendientes a obtener mejores condiciones de trabajo y salarios justos.

El Código Civil "regulaba la contratación de los trabajadores, a través de un contrato de arrendamiento de la libertad, imponiendo condiciones laborales inhumanas, como: jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos", sin importar la condición de mujer o menor, alegando igualdad de todos los individuos.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. HARLA, México. p.60

<sup>13</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. P.7



Esta etapa concluye con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical.

#### 1.7.- Tolerancia.

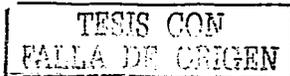
La época de tolerancia comienza con el reconocimiento de la libertad de asociación en Inglaterra en 1824 y en Francia hasta 1864, generándose las libertades.

En Inglaterra en 1824 con la Ley de Francis Place da inicio a este período, pero no contentos todavía los obreros con esta medida empezó un nuevo movimiento conocido con el nombre de Cartismo, en donde un grupo de trabajadores ingleses inspirados en las ideas de Owen pedían los siguientes puntos a través de la carta del pueblo:

"Derecho de sufragio para lo varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento; que a los miembros del parlamento se les pagase en sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del parlamento".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. PORRÚA, México, 1998.p.162

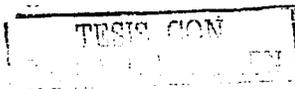


A esta carta se le hizo caso omiso, por lo que en 1824 se envió otra carta en la cual se agregaban más peticiones como: la jornada de trabajo, mayor higiene en las fábricas para mejorar la salud de los trabajadores, pedían que se suprimieran todos los monopolios y que no se cobrara impuestos a los productos de primera necesidad.

A esta carta tampoco se le tomó en cuenta por lo que se escribió una tercera y última carta en donde además hubo manifestaciones que fueron fuertemente reprimidas por el Gobierno Inglés.

En Francia en 1841 se promulgó una ley de protección a la infancia, en donde se prohibía el trabajo de menores de 10 años, especialmente en las niñas y se prohíbe el trabajo nocturno a los jóvenes, ordenándose a los patrones que otorguen el tiempo suficiente para recibir instrucción elemental y se estableció el día domingo como descanso obligatorio.

En 1848 se logra que se deroguen las normas penales que consideraban a la huelga como un delito, pero ahora se les consideraba como ilícito civil.



En Alemania la tolerancia hacia los sindicatos varía en cada Estado y se permitieron los sindicatos entre 1841 y 1869 ya que en esa época existían 38 diferentes Estados germánicos siendo el más fuerte Prusia.

Esta época se caracteriza por reconocer la existencia de los sindicatos, pero sin otorgárseles personalidad jurídica.

#### 1.8.- Reconocimiento.

Esta época se caracteriza por el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria, así como la personalidad jurídica de los sindicatos y el derecho de huelga.

En Inglaterra en 1893 nace el Partido Laborista el cual tiene una ideología socialista humanista y no marxista. Y en 1913 se aprueba una ley que autoriza a los sindicatos a ocuparse de la política.

En Francia, pese a que existía una política anti-obrera, el gobierno aprueba una disposición que prohíbe el trabajo de los menores de los 10 años y señala una jornada máxima para los niños de 6 horas.

En 1884 se aprueba la ley que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos y quedan abrogadas las leyes de Chapilliere y el Código Penal.

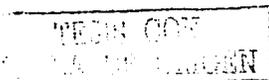
Años después "se eleva el mínimo de edad a los doce años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los 16 años".<sup>15</sup>

En 1886 nace en Lyon la Federación Nacional de Sindicato y Grupos Corporativos de Francia y de las colonias.

En 1895 se celebra un congreso obrero en el cual por unanimidad de votos se toma el acuerdo de formar un nuevo organismo sindical, que agrupara a todos los anteriores y así se constituye la Confederación General del Trabajo.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Ibidem p.184



En 1898 se expide la Ley de Accidentes de Trabajo, que era una Ley de tipo civil en donde se protegían a los trabajadores que se accidentaban en su trabajo, antecedente de la teoría del riesgo profesional.

En Alemania el primer ministro Bismark crea durante 1881 a 1889 el seguro social, el seguro de enfermedades, el seguro de accidentes y el seguro de vejez e invalidez. Y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo, con su deseo de hacer de Alemania una verdadera potencia industrial y neutralizar el creciente avance de las corrientes socialistas.<sup>17</sup>

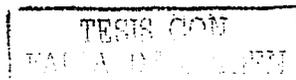
#### 1.9.- Consecuencias de la Primera Guerra Mundial.

Durante la Primera Guerra Mundial se llevan a cabo varias conferencias internacionales sobre el trabajo, entre otras: la de la Unión Católica Internacional; Unión Sindical Internacional; Federación Internacional de Sindicatos; Sindical

---

<sup>16</sup> Ibidem p.195

<sup>17</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. P.9



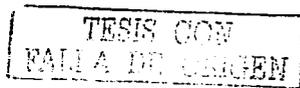
Internacional de Berna; Sindicatos Cristianos y el Congreso de Mujeres Sufragistas Interaliadas. La más importante fue en Berna en 1919, donde se elaboró la carta del trabajo que sirvió de inspiración al tratado de paz firmado en Versalles, tratado donde además de firmar el final de la Guerra, se lograron temas laborales.

El presidente Wilson hizo la propuesta de incluir diversas disposiciones para la protección internacional de los trabajadores, en el tratado de Versalles, la cual una vez aceptada se integró una Comisión presidida por Samuel Gompers, presidente de la American Federation of Labor de los Estados Unidos y con representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Italia y Polonia.<sup>18</sup>

En el tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo incluida en la parte XIII y a ella corresponden los artículos 387 a 427; la O.I.T. desde su creación ha sido un órgano de principios y garantías para la ayuda de los trabajadores, en este tratado se decretaron los siguientes puntos:

a.- El trabajo no puede ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.

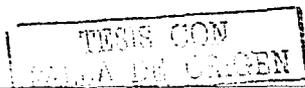
<sup>18</sup> DE BUEN, Nestor. Op. Cit. P. 203



- b.- El Derecho de Asociación.
- c.- El pago de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente.
- d.- La jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- e.- El descanso de un día a la semana preferentemente el domingo.
- f.- El principio de trabajo-igual salario-igual.
- g.- Prohíbe el trabajo a niños menores de 16 años.
- h.- Propone que exista una inspección de trabajo.

En Alemania se crea la Constitución de Weimar el 11 de agosto de 1919, que es la primera en Europa que dedica un capítulo a los Derechos del Trabajo, donde se señalan entre otra cosas el principio de la libertad de contratación, respecto a la propiedad, la seguridad social, el deber de trabajar, el derecho al trabajo y el seguro de desempleo; sin embargo la disposición más importante se dio al establecer que los obreros y empleados tenían derecho de colaborar con los empresarios en la fijación de los salarios, de las condiciones de trabajo y sobre su representación en los consejos de empresa y en el consejo de trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales.

En la República Española, el 9 de diciembre de 1931, se adiciona a su Constitución temas sobre la libertad sindical, así como que el trabajo es una obligación social y que gozará de protección de las leyes. En su constitución se asegura a todo trabajador de las condiciones necesarias de una existencia



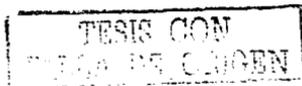
digna, entre otras: seguro de enfermedad, accidentes, pero forzoso, vejes, invalidez y muerte; regulación de trabajo de mujeres, jóvenes, protección de la maternidad, jornada de trabajo, salario mínimo y familiar; vacaciones anuales remunerada; condiciones del obrero español en el extranjero; participación de los obreros en la dirección, administración y beneficios de las empresas.

Por otra parte el mencionado capítulo referente a la Declaración de los Derechos del Trabajo, repercutió de manera muy importante en Europa, resumiéndola en tres apartados:

Primero.- El Derecho Colectivo, que comprendía la libertad sindical, de negociación y de contratación colectiva, la huelga y los consejos de empresa y económicos.

Segundo.- El Derecho Individual del Trabajo, que contenía las instituciones básicas, que facilitó a Alemania elaborar la legislación más progresista de la época.

Tercero.- La Seguridad Social, que protegía a la maternidad, a la educación del niño, para preservar la salud, la vida ayudando al hombre cuando los riesgos del trabajo lo imposibilitaban para trabajar.



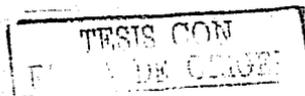
## 1.10.- Consecuencias de la Segunda Guerra Mundial.

La Segunda Guerra Mundial destruyó los dos grandes imperios Alemania e Italia, fue una guerra muy cruel en donde no sólo murieron soldados, sino muchas mujeres y niños.

El eje Berlín-Roma-Tokio comandado por dictadores asesinos hicieron un pacto para ocupar diversos territorios; Italia sería dueña de toda África, Japón de toda Asia y Alemania de toda Europa. Alemania fue el país más cruel en donde los nazis con el pretexto de tener campos de trabajo, que eran realmente campos de exterminio o concentración, asesinaron a sangre fría y sin clemencia a millones de seres humanos.

En esta Guerra el mundo se dividió en dos grandes zonas: por un lado los países de economía liberal y capitalista, por el otro lado, países socialistas, lo que trae como consecuencia necesaria la radicalización de las ideologías.

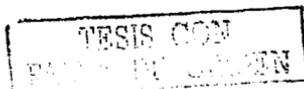
En 1944 la Organización Internacional del Trabajo se reunió en Florencia en donde se ratificaron los principios de 1919 y se modifican algunos



estatutos de la O.I.T. en beneficio de los trabajadores los aspectos más importantes son:

- a.- Crear un programa de ayuda a desempleados.
- b.- Otorgar una participación a los trabajadores de las utilidades de la empresa.
- c.- Establecer un salario mínimo.
- d.- El reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- e.- Adopción de medidas de seguridad.
- f.- La protección a la salud de los trabajadores
- g.- La protección a la niñez y a la maternidad.

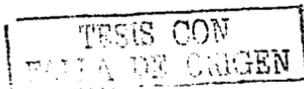
A esta organización pertenecen 150 países, lo cual significa que los principios sociales humanistas han mejorado la calidad de vida del hombre. La O.T.I. participa en la elaboración de políticas de desarrollo y vela por la protección de los derechos fundamentales del trabajador. México ha ratificado hasta la fecha 76 de los 174 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales 68 se encuentran en vigor.



Al terminar la Segunda Guerra Mundial se habló mucho sobre los derechos humanos y surge la Organización de las Naciones Unidas, como una esperanza de paz y respeto al hombre. En San Francisco en 26 de junio de 1945 se proclama la carta de las Naciones Unidas, la cual señaló el deber de la organización de promover niveles de vida más elevada, trabajo permanente, condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Finalmente la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948 retomó los principios generales fundamentales del Derecho del Trabajo para garantizar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

En el preámbulo de la Constitución de 1946, Francia ratificó los principios de la Declaración de Derechos de 1789 y agregó los derechos del hombre a un trabajo libre. Italia en su Carta Magna de 1947 declaró el reconocimiento de todos los ciudadanos al derecho de trabajo y procura condiciones que lo hagan posible.



## CAPÍTULO SEGUNDO

### HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.- Época Azteca

2.2.- La Conquista

2.3.- La Independencia

2.4.- El Siglo XIX

2.5.- El Siglo XX

TESIS CON  
FALLA LA ORIGEN

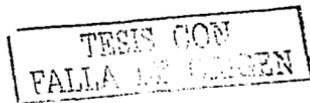
## 2.1.- Época Azteca.

El pueblo Azteca estaba compuesto de dos clases sociales, por un lado los que era su deber trabajar para poder subsistir, era el pueblo común o macehuales; y por otro lado los que se aprovechaban de ellos: los nobles y señores, quienes eran guerreros o sacerdotes.

Los guerreros fundamentalmente tenían dos funciones principales: gobernar y hacer la guerra. El Rey, pertenecía a esta clase. Los Sacerdotes, tenían a su cargo la práctica de ritos y ceremonias religiosas, eran una clase muy respetada, sin embargo gobernaban indirectamente al pueblo.

El pueblo en común se dedicaba principalmente a la agricultura, pero además realizaban oficios que transmitían de padres a hijos; existían carpinteros, curtidores, tejedores, lapidadores, bailarinas, bufones, etc., también había artesanos que se dedicaban a la venta de artículos en el mercado de Tlatelolco.

Existían esclavos a los cuales no se les concebía como objeto, ya que podían tener un patrimonio y trabajar para sí mismos. El hijo de esclavo, no nacía esclavo.



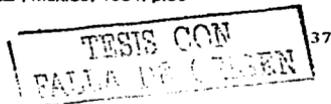
"Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración del pacto del padre, para poner en esclavitud a su hijo, o el hombre libre a sí mismo"<sup>19</sup>

La esclavitud fue un medio por el cual las gentes del común del pueblo podían ingresar a las clases superiores; era frecuente que los esclavos, menores de edad, pudieran ingresar al Calyecac y al Calmeyac; los centros de cultura azteca que preparaban para la carrera religiosa y la guerra. El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

Los Aztecas formaron una especie de corporación en donde los artesanos que tuvieran un mismo oficio, vivían en un lugar común, tenían su propio dios y enseñaban a sus hijos su oficio. Dichas corporaciones pueden ser un antecedente muy remoto de los sindicatos, en donde personas de un mismo oficio o empresa formaban una unión, en busca en última instancia de aumentar su nivel económico.

En el pueblo Azteca el trabajo siempre fue remunerado, el trabajo sólo podía darse de común acuerdo entre el prestador de servicios y el que lo recibía; los

<sup>19</sup> CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. "ALE", México, 1984. p.39



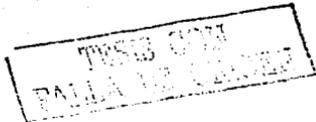
trabajadores se congregaban en el mercado de Tlatelolco donde ofrecían sus servicios y ahí mismo de manera convencional determinaban la labor y el pago.

## 2.2.- La Conquista.

En España como en toda Europa prevalecía la forma artesanal, por lo que al llevarse a cabo la Conquista de nuestro territorio fueron trasladados las corporaciones o gremios iguales que en Europa, con la diferencia que en la Nueva España las actividades estaban regidas por las ordenanzas de los gremios. En las ordenanzas existían disposiciones a favor de los trabajadores "Estas leyes señalaban que debía de avisarse 15 días antes cuando se quisiera despedir a un obrero; que los oficiales no debían apremiar a que trabajaran los domingos, fiestas ni otros días de trabajo, sino hasta las siete de la noche; que el oficial enseñara al aprendiz perfectamente; que el jornal se pagara con puntualidad; etc. Pero desafortunadamente todo fue letra escrita y muerta".<sup>20</sup>

Los conquistadores sometieron a la esclavitud a los indios, ya que la mano de obra de éstos representaba una gran riqueza; consecuentemente, existieron abusos, se les hacía trabajar de sol a sol, en condiciones inhumanas, por lo que

<sup>20</sup> DE LA CERDA SILVA, Roberto. El Movimiento Obrero en México. UNAM, México, 1961. p.28



los Reyes de España, en un acto de piedad, para proteger y liberar las grandes masas de indígenas de la ambición de los conquistadores crearon las Leyes de Indias,<sup>21</sup> en donde a pesar de que no se les dio igualdad a los naturales con los españoles, se les protegió, principalmente en materia de trabajo establecieron lo siguiente:

- 1.- Reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas.
- 2.- Limitar la edad de admisión en el trabajo
- 3.- Tener un trato digno
- 4.- Limitar la duración del contrato hasta un año.
- 5.- Entrega total del salario, sin descuentos, cada ocho días y en propia mano.
- 6.- Un día a la semana de descanso, en donde percibirán su salario íntegro de preferencia se descansaba el domingo por motivos religiosos.
- 7.- Protección a mujeres embarazadas.
- 8.- Protección contra labores insalubres y peligrosas.

<sup>21</sup> CASTORENA, Jesús. Op. Cit., p. 40,41.

ESTADO CIVIL  
FALLA DE MATRIMONIO

9.- Proporcionar casas higiénicas a los indígenas.

10.- Descanso en caso de enfermedad.

11.- Sanciones en caso de incumplimiento de las leyes.

### 2.3.- La Independencia.

Las causas de la independencia fueron varias, existía un descontento general, los peninsulares estaban en contra de la invasión Napoleónica de España, mientras los criollos no tenían acceso a puestos políticos importantes y los mestizos e indígenas eran explotados, aunque la causa principal fue fundamentalmente económica. El malestar de las masas trabajadoras era propicio para plasmar tales inquietudes pues estaban abandonados a sí mismos, víctimas de grandes sufrimientos, producto de la esclavitud de siglos, sujetos a vejaciones constantes de los capataces en las minas y los latifundios de los ingenios azucareros, de las fabricas de telares, así como en cuanto influían en ellas difíciles circunstancias

TESIS CON  
TALLA DE CRIOLLO

económicas por las que atravesaban artesanos y jornaleros, peones y sirvientes".<sup>22</sup>

Durante la Independencia no se tiene noticias sobre condiciones de trabajo, ni mucho menos un derecho laboral como lo conocemos actualmente, sino sólo vestigios.

El 6 de diciembre de 1810, Miguel Hidalgo en la ciudad de Guadalajara, declaró abolida la esclavitud, señalando que se les sentenciaría a muerte a aquellos dueños de esclavos que en diez días no les otorgaren la libertad.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón determinaban el fin de la esclavitud, eliminando la necesidad de examinar a los artesanos, los cuales serían calificados por su desempeño.

Morelos, en los artículos noveno, décimo, duodécimo y décimo quinto de los "Sentimientos de la Nación" o "23 puntos", presentados al Congreso de Chilpancingo, declaró lo siguiente:

---

<sup>22</sup> Ibidem, p. 52



"9.- Que los empleos los obtengan sólo los americanos.

10.- Que no se admitan extranjeros, si no son capaces de instruir y libres de toda sospecha.

12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y a patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas."<sup>23</sup>

En 1813 se autorizó que todos los hombres podían establecer libremente fábricas y desarrollar oficios sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio; con lo que se terminan los gremios en la Nueva España.

---

<sup>23</sup> TENA RAMÍREZ, Francisco, *Leyes Fundamentales en México 1808/1987*. PORRÚA, México, 1987. p.30

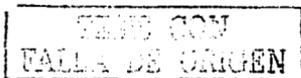
#### 2.4.- El Siglo XIX.

Las Constituciones de 1812, 1824 y 1836 fueron omisas en atribuir cualquier derecho laboral.

Hacia 1823 la jornada de trabajo era de 18 horas y los salarios de 2 reales y medio, para la mujer y los niños; un real semanario; después de 31 años el salario fue de 3 reales diarios y la jornada de trabajo sólo disminuyó una hora, aumentándose el salario en medio real en tres décadas.

La Constitución de 1857 de tipo liberal, impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, sin embargo establece garantías que ya existían en disposiciones anteriores, siendo estas las siguientes:

"Art.4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque a los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda las de la sociedad.



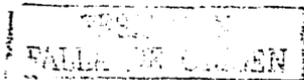
Art. 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la retribución y sin pleno consentimiento."<sup>24</sup>

En esta Constitución dos diputados quisieron incluir un derecho laboral pero fracasaron, ellos eran Ignacio Ramírez el "Nigromante", quien formuló un discurso en el que pedía protección a los trabajadores, ya que existían problemas sociales que estaban en el olvido e Ignacio Vallarta que leyó un discurso en el que señaló que existía una explotación del hombre por el hombre y que esta debía de terminar, lamentablemente cayeron en el vacío, el Constituyente las ignoró.

En 1870 al expedirse el Código Civil se señaló que el trabajo no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento, ya que el hombre no era un objeto siendo que no se debía confundir al trabajo con un alquiler de obras. Además, reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornal, las obras a destajo, a precio alzado, el aprendizaje entre otros; sin embargo establecía un excesivo proteccionismo a favor del patrón dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna. Sin embargo, este Código representa un antecedente para la legislación laboral en nuestro país.

---

<sup>24</sup> Ibidem, p.607



En la legislación penal se sancionan los delitos de coalición, ya que en su artículo 925 establecía que: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen en cualquier otro modo de violencia física o moral con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."<sup>25</sup>

## 2.5.- El Siglo XX.

Durante el Porfiriato se explotaba a los trabajadores y como consecuencia existía un descontento general; uno de los primeros conflictos importantes fue la llamada huelga de Cananea.

En la noche del 31 de mayo de 1906 en la mina Oversight se declaró la huelga, cuando se hacían los cambios de operaciones y de mineros, negándose los que entraban a cubrir los puestos que dejaban sus compañeros, fue un movimiento pacífico, sin embargo, el gerente de la compañía minera "Cananea Consolidated Copper Company" solicitó el auxilio e intervención del Gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal.

---

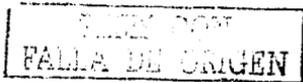
<sup>25</sup> DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I. PORRÚA, México, 19998. p. 307



En las primeras horas del día primero de junio de 1906 los trabajadores de la empresa minera de Cananea en un número aproximado de 2000 huelguistas presentaron un memorandum en que pedían entre otras cosas: jornada de 8 horas diarias (primera vez que se reclamaba esta petición), aumento de salarios, e igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores norteamericanos y mexicanos; el abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras y en virtud de la negativa de la empresa a acceder a sus peticiones se organizó un mitin frente a la mina de Oversight; el gerente, al observar lo que ocurría usó ametralladoras en contra de los trabajadores, estos respondieron al ataque con piedras, el resultado fue la maderería incendiada, heridos y muertos, entre estos los agresores.

Los obreros continuaron con su manifestación en dirección a la Comisaría de Ronquillo, pero cuando se acercaban al Palacio Municipal recibieron una descarga de la fusilería, matando a 6 hombres y un niño de 12 años, llegando hasta 10 muertos y 17 heridos de muerte.

El Gobernador de Sonora llegó a Cananea con rurales, gendarmes y 200 norteamericanos pertenecientes a las fuerzas fiscales llamados "rangers", para el 2 de junio fueron encarcelados 20 obreros, la batalla continuó hasta las 10 de la noche disolviéndose la manifestación.



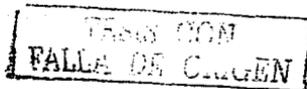
El 3 de junio de 1906 el periódico el Imparcial publicó un resumen de los acontecimientos, adjudicando desde entonces a los dirigentes de los trabajadores el título de "instigadores de mala fe". La reclamación más severa que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el Gobierno de Don Porfirio es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanas para la protección de la Compañía Minera.<sup>26</sup>

Finalmente la empresa accedió a las peticiones de los trabajadores llegando a un acuerdo entre ambas partes, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron; el día 5 de junio la agitación continuaba y fueron detenidos ocho personas que eran señaladas como directores del movimiento, a los cuales se les sometió a proceso condenándolos a 15 años de prisión en San Juan de Ulúa.

Por otro lado en Río Blanco, Orizaba, la huelga de 1907 no fue la primera, ya que con el espíritu de rebeldía se tienen movimiento en los años 1896, 1898 y 1903.

La huelga de 1907 radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista, es decir, fue como protesta social más que un acto obrero, en contra principalmente del reglamento de trabajo que los patrones de

<sup>26</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. PORRÚA, México, 1980.p. 7



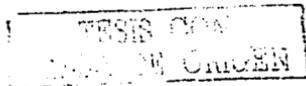
varias empresas formularon en contra de la libertad de los trabajadores, ya que destruía su dignidad humana: "Prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago de material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche, tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos."<sup>27</sup>

Como consecuencia se declaró una huelga general en 30 fábricas, el día 4 de diciembre de 1906.

Se designó al Presidente de la República, General Porfirio Díaz como arbitro del conflicto, el cual dictó laudo a favor de los patrones, lo único que lograron los trabajadores fue la prohibición del trabajo de los menores de seis años.

En el laudo se ordena a los trabajadores a regresar a sus trabajos el día 7 de enero de 1907, los trabajadores de la industria textil de Río Blanco siguieron en huelga e incendiaron la tienda de raya y la casa de José Morales quien había sido el representante de los trabajadores en el arbitraje de Díaz y que era Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.

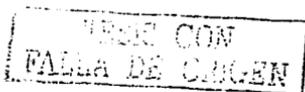
<sup>27</sup> DE BUEN, Nestor., Op. Cit. P. 320



El ejército atacó a los trabajadores cuyo saldo fue de muchos muertos. Estas huelgas son el inicio en el cual los trabajadores empiezan a pedir mejores condiciones de trabajo.

El primero de julio de 1906, en San Luis Missouri, el partido liberal mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón establece un programa, del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del actual artículo 123 constitucional, para integrar un derecho del trabajo, entre otras contenía:

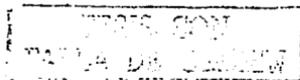
- Jornada máxima de ocho horas.
- Salario mínimo
- Reglamentación del trabajo doméstico.
- Pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Prohibición de pago de cualquier modo que no sea en efectivo.
- Día de descanso a la semana, de preferencia el domingo.
- Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios entre mexicanos y extranjeros.
- Prohibición de trabajo de menores de 14 años.
- Anulación de deudas de los campesinos.
- Prohibición de tiendas de raya.



Empezaron a establecerse leyes de trabajo en distintos estados, la primera en 1904, en el Estado de México, a cargo de José Vicente Villada señalaba principalmente una presunción a favor del trabajador de que todo accidente se presume de trabajo mientras no se probara lo contrario por lo que se le indemnizaría al trabajador con la mitad de su salario durante tres meses mientras estuviera incapacitado, y si el trabajador llegaba a fallecer se pagaría 15 días de salario y el gasto del sepelio, lo cual también era aplicable a enfermedades profesionales.

Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León, en 1906, estableció una ley sobre accidentes de trabajo, en donde no se prevén las enfermedades de trabajo; en esta ley se señala que si un trabajador sufría un accidente y se incapacitaba temporalmente se le pagaría la mitad de su salario, si la incapacidad era parcial permanente, el pago sería del 20 al 40 % del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía el salario de dos años, en caso de muerte se pagarían a los deudos de los trabajadores diez meses de salario.

Al triunfo de Don Francisco I. Madero en contra de Porfirio Díaz en 1910 bajo el principio de "sufragio efectivo y no reelección" y dándose unas elecciones verdaderamente democráticas, Madero inicia una nueva era política, económica y social, expidiendo el decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911 donde se crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento,



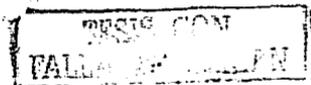
Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Las principales leyes que se crean posteriormente son:

\*La Ley de 2 de septiembre de 1914 expedida por Manuel Diéguez en Jalisco en donde señalan condiciones favorables para el trabajador como el descanso obligatorio del domingo y días festivos, así como una jornada de las 8 horas hasta las 19 horas, con dos horas de descanso al medio día.

\*La Ley de trabajo de Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 establece: una jornada máxima de 9 horas, prohíbe el trabajo a menores de 9 años, prohíbe las tiendas de raya, cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón esta obligado a efectuar pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador en caso de inhabilitación y su aportación más importante fue la de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

\*El 4 de octubre de 1914 se expide en Veracruz la Ley de Cándido Aguilar, notable por su trascendencia y repercusión social, sus principales aportaciones son: obligar a mantener hospitales o enfermerías en establecimientos o negociaciones agrícolas, crea una inspección del trabajo, también la existencia de tribunales del trabajo llamadas Juntas de Administración Civil, proporcionar educación primaria a



los hijos de los trabajadores, cuando no existiera una escuela en dos kilómetros de distancia.

\*El 6 de octubre de 1915 se expide en Veracruz la Ley Agustín Millán, de suma importancia ya que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos, a las cuales se les otorgó personalidad jurídica.

\*En el Distrito Federal el 12 de abril de 1915 se elaboró la Ley Zubarán, ley sobre el Contrato de Trabajo, cuyas principales aportaciones fue la creación de un organismo para determinar el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país, así como el reglamento del Contrato Colectivo.

\*Para el Estado de Yucatán el Gral. Salvador Alvarado expidió una de las leyes más importantes. El 14 de mayo de 1915 creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; reconocimiento de las asociaciones profesionales; la reglamentación de los convenios industriales; reconocimiento del derecho de huelga como instrumento de lucha; y la regulación en las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

De todas las leyes locales más importantes, de gran trascendencia para el derecho del trabajo en nuestro país, fueron las del Estado de Veracruz y del Estado de Yucatán, la primera expedida el 14 de enero de 1918 y la segunda expedida el 2 de octubre de 1918, fueron modelo para las demás leyes e incluso

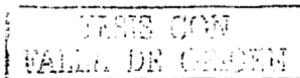
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

modelo de la Ley Federal Del Trabajo de 1931, ya que aportaron entre otras cosas: la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas señalando un porcentaje que nunca sería menor del 10% y que se pagaría en proporción a los salarios que recibieran; establece el sindicato gremial, es decir, el sindicato compuesto por la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión u oficio; la regulación de la huelga con arbitraje obligatorio; el establecer como mínimo el 80% de trabajadores mexicanos; así como la creación de Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

De la declaración de derechos sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autoriza al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje nacen como una necesidad para resolver los conflictos obrero-patronales. Posteriormente el 6 de septiembre de 1929 se reforma la Constitución, en donde se faculta al Congreso de la Unión a expedir una Ley Federal del Trabajo debido a que existían diferencias que propiciaban problemas entre las legislaciones locales, "Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir por que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras."<sup>28</sup>

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRÚA, México, 1993. p. 53



El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio de 1929, y después habría un segundo proyecto que por cierto ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, siendo que hasta el 18 de agosto de 1931 durante la presidencia de Emilio Portes Gil se promulga la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de abril de 1970.

La Ley de 1931 sufrió muchas reformas desde su creación básicamente lo referente a las comisiones de salarios mínimos de 1933; lo relativo a trabajo de menores, mujeres, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, después de esta serie de reformas se decidió la creación de una nueva Ley la que entró en vigor el 1º de mayo de 1970 bajo la Presidencia de Gustavo Díaz Ordaz.

El 4 de enero de 1980 se publicó el capítulo catorce de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las reformas que en la actualidad operan en materia de procesos jurisdiccionales, por lo que se afirma que la Ley vigente data en la parte sustantiva desde 1970; nuevamente se pretende hacer reformas a la Ley actual, tanto en su parte sustantiva como en su parte adjetiva, incluso separarlas y así crear un Código Federal de Procedimientos Laborales

TESIS CON  
COPIA DE ORIGEN

## CAPÍTULO TERCERO

### LA ANTIGÜEDAD

3.1.- Concepto

3.2.- Antecedentes en México e el extranjero

3.3.- Derechos de la Antigüedad

3.3.1.- Durante la relación de trabajo

3.3.2.- Después de la relación de trabajo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.1.- Concepto

La antigüedad según la Real Academia Española es: el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo; y Prima es la cantidad extra en dinero que se da a alguien en modo de recompensa, estímulo, agradecimiento.<sup>29</sup>

La Ley Federal del Trabajo no proporciona una definición del concepto de antigüedad, sólo otorga derechos derivados de esa antigüedad, los cuales se precisarán más adelante.

Roberto Muñoz Ramón señala que la "antigüedad es un hecho consistente en tener un determinado lapso de tiempo prestando sus servicios en la empresa".<sup>30</sup>

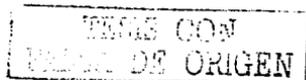
La antigüedad se ha definido como: "el nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de un trabajador a un patrón, mientras dure su relación contractual".<sup>31</sup>

Jesús Castorena lo define como "el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado".<sup>32</sup>

<sup>29</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, 21ª Edición, Madrid, 1992, p. 108 y 1180.

<sup>30</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo Tomo II, PORRUA, México, 1983, p. 423.

<sup>31</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, PORRUA



La Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia en la cual define la antigüedad:

"ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE.- La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios de parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos a favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral".<sup>33</sup>

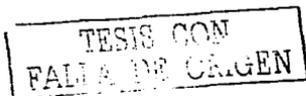
En nuestra opinión la antigüedad es el tiempo que dura una relación de trabajo, entendiéndose por ésta, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

### 3.2.- Antecedentes en México y el extranjero

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se hacía mención de la prima de antigüedad, aunque se otorgaban derechos con base en ella como el cómputo de vacaciones y para el caso de que un patrón se negaba a cumplir un laudo de

<sup>32</sup> CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. ALE, México, 1984. p.242.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. PORRUA, México, 1993. p.717

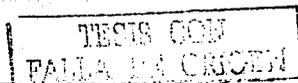


reinstalación, estaba obligado a pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, al explicar la naturaleza de la Prima de Antigüedad se dice que "tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social. Se trata de una prestación que deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo" "... es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de ahorro...".

Estimamos que no es un fondo de ahorro porque todo trabajador cuya relación de trabajo se disolviera tendría derecho a recibir su importe; lo cual no sucede, por ejemplo: con el trabajador que se separa voluntariamente sin haber cumplido 15 años de servicio.

En el trabajo ferrocarrilero era tomada en cuenta la antigüedad para realizar los ajustes de estructura, es decir, para determinar que personas con menos antigüedad eran los que deberían ser reajustados; así mismo era tomada en cuenta la antigüedad cuando un trabajador estaba cerca de cumplir la edad requerida para ser jubilado, sólo se le permitía al patrón despedir por una causa

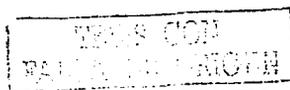


grave, consideraciones que se encontraban dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Más tarde, en los contratos colectivos, se empezaron a reconocer cada vez más derechos a los trabajadores que tuvieran más antigüedad; Jesús Castorena señala que la Ley recogió de la costumbre y de los contratos colectivos los derechos de la antigüedad señalando que: "La antigüedad vincula a la empresa y trabajador en niveles que extralimitan al campo de la relación de trabajo: esa vinculación, normalmente produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; le otorga cargos de confianza, si es que no los de dirección: le concede mejores condiciones de trabajo, ect. La Ley recogió esta tradición y le dio efectos jurídicos."<sup>34</sup>

La exposición de motivos de la Ley actual señala lo siguiente: "Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años es fuente de derecho para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más

<sup>34</sup> CASTORENA, Jesús. Op. Cit. p. 76.



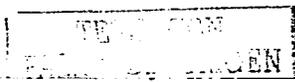
años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica."<sup>35</sup>

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esta fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de este propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

---

<sup>35</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. HARLA, México, 1985, p.339



## BOLIVIA.

En el Derecho del Trabajo Boliviano las indemnizaciones por antigüedad, el tema en su contenido intrínseco es bastante conocido, y sólo se destacarán como de particular interés algunos aspectos específicamente relacionados con la realidad boliviana y que han sido recogidos por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia nacionales.

En el artículo 13 de la Ley General del Trabajo de 21 de diciembre de 1948, termina que el trabajador con más de ocho años continuos podrá retirarse voluntariamente del trabajo, dándose el preaviso de Ley a su empleador y recibiendo el pago de su indemnización por tiempo de servicios, en el monto de un mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo, y si los servicios finales no alcanzaren a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado, por duodécimas.

Por Decreto Reglamentario de 24 de mayo de 1974, el tiempo de servicios para acogerse al retiro voluntario se ha reducido de los ocho años anteriormente establecidos a sólo cinco años. Ahora, cada trabajador que cumpla cinco años puede acogerse al retiro voluntario y recibir la indemnización correspondiente. Si hay acuerdo de partes, el trabajador puede ser recontratado, y en tal caso su

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tiempo de servicios comenzará a contarse desde la fecha de la recontractación. Y así podría recontractarse muchas veces y recibir cada cinco años su indemnización por tiempo de servicios. Más si en el curso de estos periodos de recontractación, el trabajador incurre en alguna de las causales de despido justificado, sería despedido sin goce de sus beneficios sociales, pero sólo por el periodo de cinco años que estuviese corriendo, más ya no sobre los anteriores, que se han consolidado definitivamente a favor del trabajador.<sup>36</sup>

## BRASIL.

En la Legislación Laboral Brasileña, la rescisión unilateral e injusta del contrato de trabajo por plazo indeterminado obliga al patrón a pagar al empleado una indemnización correspondiente a un mes de remuneración por año de servicios, o por año y fracción igual o superior a seis meses. Es la llamada indemnización por antigüedad.

La indemnización por antigüedad se encuentra actualmente convertida en Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), instituido por la Ley núm. 5.107, de 13-9-66 y el Decreto Ley núm. 20, de 14-9-66. Estos dispositivos legales facultan a

---

<sup>36</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. TRILLAS, México. 1984. p. 266



los empleados actuales y futuros del derecho de opción del régimen creado por dichas leyes, dentro de 365 días, contados desde la vigencia, en el primer caso, o de la admisión, en el segundo. Continúa, sin embargo, el régimen indemnizatorio de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) para los empleados actuales o futuros que no hicieron la opción en el plazo preestablecido.

De este modo, la indemnización tradicional prevista para los casos de despido injusto del empleado fue sustituida por un depósito mensual con un valor del 8% de la remuneración pagada por el patrono, en cuenta vinculada, a nombre del empleado favorecido. Tales depósitos rinden intereses y corrección monetaria y pueden ser retirados, total o, en los casos especificados en el artículo 8º de la Ley 5.107. De acuerdo con este artículo, el empleado puede utilizar la cuenta vinculada según las suposiciones siguientes: a) en el caso de rescisión sin causa justa, por el patrono, o por causa justa, por el empleado, y en las posibilidades de cese de actividades de la empresa, de término de contrato por plazo determinado o jubilación, se podrá mover libremente la cuenta; b) en el caso de rescisión, por el empleado, sin causa justa, o por el patrono, con causa justa, se podrá utilizar la cuenta, parcial o totalmente, para la adquisición de resistencia propia y pago de las respectivas prestaciones; necesidad grave y apremiante, personal o familiar, por motivo de casamiento del empleado del sexo femenino, etc.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Ibidem. p.p. 272, 273.

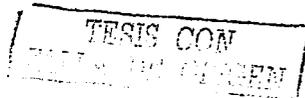
## COLOMBIA.

En la Legislación Colombiana, como la doctrina, han preferido usar como terminología adecuada el concepto genérico de terminación del contrato de trabajo. El sistema indemnizatorio por terminación unilateral del contrato sin justa causa:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrón, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización.

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince días.



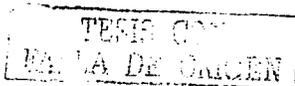
En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

Cuarenta y cinco días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no más de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.

Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagarán quince días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco básicos del inciso a), por cada uno de los años de servicio subsiguiente, y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviere más de cinco años de servicio continuo y menos de diez, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 45 básicos de inciso a), por cada uno de los servicios subsecuentes al primero, y proporcionalmente por fracción.

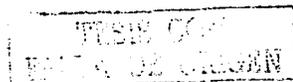
Si el trabajador tuviere más de diez años de servicio continuo, se le pagarán 30 días adicionales de salario sobre los 45 básicos del inciso a), por cada uno de los años subsecuentes al primero, proporcionalmente al primero.



Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido más de diez años continuos de servicio y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá, mediante demanda del trabajador ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral cuatro, inciso d). Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá de estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos las indemnizaciones adicionales en los incisos b), c) y d) será de un 50% y en las de un capital de un millón ochocientos mil a tres millones quinientos mil pesos. Dichas indemnizaciones serán de un 75%.

Si el trabajador da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a 30 días de salario. El patrono depositará ante el patrono el monto de esta indemnización descontándolo de lo que adeuda al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.



No habrá lugar a las indemnizaciones previstas anteriormente, si las partes acuerdan reestablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que regían en la fecha de su ruptura.<sup>38</sup>

### 3.3.- Derechos de la Antigüedad

Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso se encuentran establecidos en los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

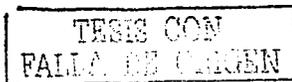
TÍTULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

CAPÍTULO IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

---

<sup>38</sup> Ibidem, p.p. 293, 294 y 295.



Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

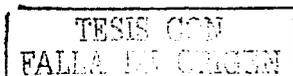
Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

CAPÍTULO IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.



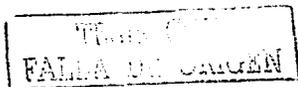
Estabilidad en el empleo.

### 3.3.1.- Durante la relación de trabajo

La antigüedad otorga el derecho de permanecer en el empleo, salvo las causas previstas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, referentes a los supuestos de trabajadores despedidos injustificadamente de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos, a través del pago de la indemnización de conformidad con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo y tratándose de trabajadores despedidos justificadamente de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco tendrán derecho de permanecer con el empleo, ya que dieron causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 49 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:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;



contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

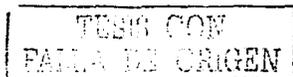
III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Al cumplir 20 años de antigüedad la Ley Federal del Trabajo le otorga al trabajador, el derecho de que el patrón sólo le puede rescindir su relación de trabajo, por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación de la relación de trabajo, de acuerdo al artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema que se presenta en esta disposición radica en la gravedad de la falta que es un término subjetivo que dependiendo de las circunstancias y efectos



inmediatos que produzca una conducta se podrá calificar de grave o no, lo que además deberá ser probado, en su caso, en un juicio laboral ante la autoridad.

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

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

La constancia de servicios.

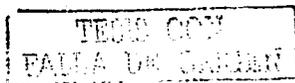
Según el artículo 132 fracciones VII y VIII, los patrones tienen la obligación de expedir previa solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, cada quince días y dentro del término de tres días después de solicitarlo, una constancia escrita relativa a sus servicios.

La preferencia para los ascensos.

Las vacantes definitivas o temporales serán cubiertas por los trabajadores de la categoría inmediata inferior, que demuestren ser aptos, con mayores conocimientos y reúnan los requerimientos del puesto, siempre y cuando el patrón haya cumplido su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores como lo señala el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo si el patrón omitió preparar o capacitar a los trabajadores, la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad, es decir, mediante un escalafón ciego, lo que sin duda perjudica a la empresa en gran medida; de existir igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a cargo una familia y de subsistir la igualdad al que acredite mejor calificación en el examen según lo establece el artículo 159 de la Ley Laboral.

Según Muñoz Ramón cada empresa tiene su propio escalafón por una comisión mixta de trabajadores y representantes del patrón. "El escalafón puede tomar en consideración la preparación, asistencia, notas de mérito, antigüedad, etc., pero no necesariamente como se ha pretendido tomando en cuenta únicamente la antigüedad."<sup>39</sup>

<sup>39</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. p. 49.



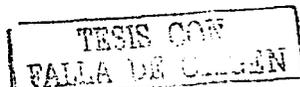
En caso de no existir un sistema de escalafón, entonces ascenderá el trabajador que tenga una mayor antigüedad.

La manera de acreditar la aptitud y la forma de otorgarse los ascensos se pactarán en los contratos colectivos de trabajo y conforme a lo dispuesto en la ley. Sobre este derecho de preferencia para el ascenso, Trueba Urbina señala "La base que se toma en cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad."

Las vacaciones.

Según el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad tendrán derecho como mínimo a seis días de vacaciones y a mayor antigüedad que tenga un trabajador, este tendrá derecho a más días de vacaciones, es decir, a mayor antigüedad, mayor período vacacional.

En cuanto a la preferencia cuando haya una suspensión colectiva de las relaciones de trabajo según el artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo, se



tomará en cuenta el escalafón de la empresa con el fin de que se suspendan a los trabajadores que tengan menos antigüedad y protegiendo por consiguiente a los más antiguos.

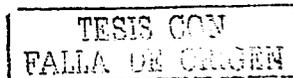
La preferencia en reajustes por reducción de los trabajos, el artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo dispone "cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad."<sup>40</sup>

### 3.3.2.- Después de la relación de trabajo.

Al finalizar la relación de trabajo, según el artículo 132 fracción VIII, los patrones tienen la obligación de expedir previa solicitud de los trabajadores que se separen de la empresa, una constancia escrita relativa a sus servicios dentro del término de tres días después de solicitarlo.

Derecho al pago de una indemnización de acuerdo con los artículos 48,49,50,51,52,439 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>40</sup> Ibidem. P.247.



Se pagará independientemente de otras indemnizaciones, una indemnización consistente en veinte días de salario por cada año de servicios cuando suceda lo siguiente:

- Se ejercite y demuestre una causa de rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón
- Se exima el patrón de reinstalar a un trabajador.
- Por la implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo
- Por no someterse el patrón al arbitraje o al laudo.

Derecho a jubilarse, la jubilación según el autor Muñoz Ramón "es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de la relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando."<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Op. Cit. p.435

En cada contrato colectivo se establecen las condiciones necesarias para obtener una jubilación, entre los requisitos necesarios se señalan regularmente: la antigüedad, una edad mínima o la incapacidad para trabajar.

TESIS COP  
FALLA DE CARGEN

## CAPÍTULO CUARTO

### LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

4.1.- Iniciativa presidencial y exposición de motivos

4.2.- El artículo 162 de la Ley Federal del trabajo

4.3.- Procedencia para el pago de la prima de antigüedad

4.3.1.- Despido

4.3.2.- Retiro por causas imputables al patrón

4.3.3.- Terminación

4.3.4.- Casos en los que no debe pagarse la prima de antigüedad

4.4.- Cálculo de antigüedad

4.5.- Cómputo de la antigüedad

4.6.- Momento en que se paga la prima de antigüedad

4.7.- Artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### 4.1.- Iniciativa presidencial y exposición de motivos.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, al explicar la naturaleza de la Prima de Antigüedad se dice que "tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones a las prestaciones de seguridad social. Se trata de una prestación que deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo" "...es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de ahorro..."

"Por otra parte ahí donde los trabajadores han logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los Contratos Colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero los Contratos Colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representa un porcentaje mayoritario en la república, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto a 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 animó el artículo 123. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los Contratos Colectivos más importantes del país; se les comparó y se extrajo de

ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente que por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores, entre ellas se encuentran: el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramos de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas ; por el contrario el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramos de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos Contratos Colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe de ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de Prima de Antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios<sup>42</sup>

<sup>42</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prima de antigüedad. PAC, México, 1993 p.26.

ESTADÍSTICAS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

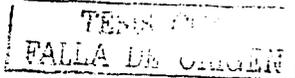
Esta iniciativa señala que el surgimiento de la Prima de Antigüedad se da como reivindicación a la desigualdad de los trabajadores de las grandes industrias respecto de los trabajadores de las pequeñas y medianas industrias, que en sus contratos colectivos de trabajo no se señalaba esta prestación o el pago que comprendía era menor.

La Prima de Antigüedad nace en la Ley de 1970 cuando en la Comisión Redactora se sentía que algo faltaba y en el intercambio de diversas opiniones surgió la idea, una institución nueva que otorgaba beneficios por el simple transcurso del tiempo, "que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de los accionistas."<sup>43</sup>

La Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo, expuso los motivos siguientes para la creación de esta Institución:

"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a la seguridad social ; estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como son la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones,

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. PORRUA, México, 1993.p.418.



debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea del riesgo, o expresado en otras palabras, es la institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social".<sup>44</sup>

#### 4.2.- El Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 162 establece la Prima de Antigüedad que textualmente señala lo siguiente:

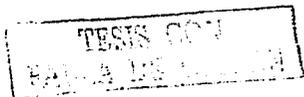
"Los trabajadores de planta tienen derecho a una antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

---

<sup>44</sup> Idem



III.- La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo.

Siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido.

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

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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."

Después de leer cuidadosamente este artículo nos podemos dar cuenta que le falta claridad en muchos aspectos y ésta es la función de este trabajo el aclarar este artículo, mediante reformas que se proponen a lo largo de este capítulo y en el siguiente.

#### 4.3.- Procedencia para el pago de la Prima de Antigüedad.

Procede el pago de la Prima de Antigüedad, en caso de despido, retiro o terminación de las relaciones laborales, de acuerdo con lo siguiente:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### 4.3.1.- Despido:

Es la disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador; este despido puede ser con causa justificada o sin causa justificada, de acuerdo a lo señalado en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

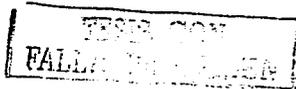
##### 1.- Despido con causa justificada.

Las causas de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón se establecen en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estas las siguientes:

a).- Que el patrón sea engañado por el trabajador, o por el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado.

El engaño consiste en haber presentado certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de las que se carezca.

Esta causa prescribe a los treinta días de que el trabajador ingresó a su trabajo, ya que el patrón cuenta con suficiente tiempo para conocer las aptitudes del trabajador y en su caso podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna.



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

Esta causa de rescisión pierde efecto si existe provocación de las personas que señala, aun y cuando se den los actos violentos, amagos, injurias o malos tratamientos.

c).- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos que se han nombrado en el inciso anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar donde se presenta el trabajo. Pretendiendo garantizar el orden y el buen ambiente de trabajo, con la consecuente productividad.

d).- Que el trabajador cometa fuera del servicio un acto de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, o del personal administrativo o directivo.

Estos deben de ser lo suficientemente graves para que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, siendo lo que se pretende evitar es que se quebrante o limite el mando y la obligación de obtener.

TESIS CON  
FALLA DE EMERGEN

e).- Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

f).- Que el trabajador ocasione los perjuicios del inciso anterior, pero tendrán que ser graves y sin dolo; además debe existir una negligencia que sea la única causa de perjuicio.

g).- Que el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren.

h).- La realización de actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo por parte del trabajador.

i).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con un perjuicio de la empresa.

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

k).- Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

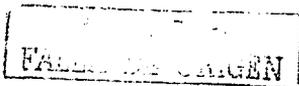
l).- Negarse el trabajador a adoptar las medidas o procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

m).- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo de influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá acreditar que está bajo tratamiento médico y presentar la prescripción suscrita por el médico;

n) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de relación de trabajo,

o).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.



Adicionalmente existe una causa justificada de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tratándose de trabajadores de confianza, de acuerdo a lo que señala el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo que establece la muy subjetiva pérdida de la confianza al existir motivos razonables para ello.

Independientemente de las dificultades que representa en la práctica probar cualquiera de las causas señaladas anteriormente, existen términos y condiciones especiales que se deben cumplir como lo es informar al trabajador por escrito de las causas que se le imputan, aplicar la rescisión del contrato dentro del término de 30 días a partir de que se conoce las causas del despido y en el caso de que el trabajador se niegue a firmar de recibido el aviso de rescisión, en 5 días acudir en la Junta Conciliación y Arbitraje, para que por su conducto se lo hagan saber en el último domicilio registrado; para después probar sin lugar a dudas las causales invocadas en el juicio correspondiente, sin embargo todo ello resulta irrelevante para efectos de la prima de antigüedad, resulta irrelevante ya que probando o no las causales de rescisión procede el pago de ésta.

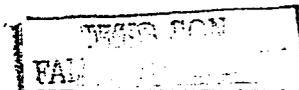
TESIS CON  
FACULTAD DE DERECHO

2.- Despido sin causa justificada o sin motivo alguno.

Procede el pago de la prima de antigüedad en caso de que el patrón despidiera al trabajador sin causa alguna, ya sea por capricho o por no haber probado en juicio la causa o causas de rescisión invocadas en el escrito correspondiente.

De existir patrones justos, honrados, concededores de esta materia y tema, pagarán en el finiquito de la relación de trabajo la prima de antigüedad, así como los tres meses de sueldo por indemnización, lo cual en la realidad muy pocas veces sucede, por lo que el trabajador deberá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efectos de demandar la indemnización, la prima de antigüedad y demás prestaciones, debe advertirse que si su acción consiste en la reinstalación, lógicamente no es procedente el pago de la prima de antigüedad, toda vez que si el laudo le resulta favorable regresará al puesto y funciones que anteriormente desempeñaba sin existir disolución de la relación de trabajo.

En los dos casos precisados con anterioridad, es decir, cuando se da el despido con o sin causa justificada, procede el pago de la prima de antigüedad, sin importar el número de años de antigüedad, este criterio ha quedado perfectamente claro en la jurisprudencia relativa al caso de despido con o sin causa, en el que se dice no se requiere, ni resulta exigible que el trabajador cuente con 15 o más años



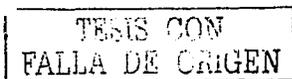
de antigüedad, lo cual es criticado por el autor Roberto Muñoz Ramón y pretendemos también en este trabajo.

En la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, su primera parte señala: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos.", establece en el mismo párrafo que: "Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido."

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un principio, había establecido que "el vocablo asimismo como adverbio de modo relacionaba este último párrafo con el anterior y su significado era en el sentido de que : Asimismo se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos."<sup>45</sup>

Desde nuestro punto de vista, consideramos que esta es la interpretación correcta de la fracción que se esta analizando, sin embargo desgraciadamente, como lo señala el autor Muñoz Ramón, Mario de la Cueva se encargó de criticar esta

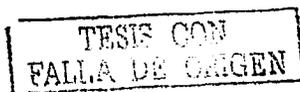
<sup>45</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. PORRÚA, México. 1983. p. 418.



interpretación, señalando que se trataba de una interpretación "que no nos atrevemos a llamar gramatical sino meramente verbalista" ya que según él, el adverbio de modo asimismo "hace únicamente referencia a que la prima debe pagarse también a los trabajadores que sean separados o se separen con causa justificada, pero en manera alguna puede desprenderse de él, que el pago se haga con una limitación, tener 15 años de servicios, por lo menos, que se apoya en razones específicas para la hipótesis de la separación voluntaria."<sup>46</sup>

Consideramos que la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su primer párrafo una regla general, a los acontecimientos más comunes en la vida laboral, que es la separación voluntaria de los trabajadores de las empresas, condicionando el pago de la prima de antigüedad a que se cuente con más de 15 años de antigüedad, y posteriormente amplía dicho pago en igualdad de circunstancias, al indicar con la palabra "asimismo" que también se pagará, "de igual manera" a los trabajadores que se separen voluntariamente, a aquellos que sean separados con o sin justificación, es decir, sin importar lo que ocurra para la disolución de la relación de trabajo, ya que sólo importa el transcurso del tiempo, y no establece la aberración, incongruente, irracional e ilógica de que a los trabajadores que laboren adecuadamente, sin dar motivo alguno para que sean despedidos contando con 14 años 11 meses de antigüedad y se separen voluntariamente de su empleo no se les pague la prima de antigüedad sin embargo a aquellos que dieron motivo, tal vez mal trataron a

<sup>46</sup> Idem.



su patrón, o desobedecieron, o causaron un daño grave y tengan 5 años de antigüedad o menos, se les premie por su actuación. Resulta pues injusto e in equitativo para aquellos que estos malos trabajadores se les pida el requisito de portarse mal y que lo despidan el patrón, para obtener y generar un derecho al pago de la prima de antigüedad.

Sin embargo, tal parece que la Cuarta Sala impresionada por las críticas del Dr. Mario de la Cueva, corrige y emite la siguiente jurisprudencia:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V. Parte SCJN

Tesis: 366

Página: 243

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. Esta Cuarta Sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75, y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determinó la tesis jurisprudencial que con el número 2 aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el

siguiente: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA". La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada". Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la ley de la materia, dispone: "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..." esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de "15 años de servicios, por lo menos" para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en

FALLA DE... 93

caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.<sup>47</sup>

#### Séptima Época:

Amparo directo 6473/78. Comisión de Fomento Minero. 12 de febrero de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 677/79. Rodolfo Sánchez Castan. 4 de abril de 1979. Cinco votos.

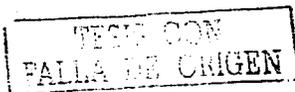
Amparo directo 6043/78. Comisión de Fomento Minero. 18 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1110/79. Comisión de Fomento Minero. 20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 516/79. Gilberto Sánchez Rangel. 6 de agosto de 1979. Cinco votos.

Como se puede apreciar resulta ineficaz lo determinado por esta tan desfavorable jurisprudencia, en todo caso debería requerirse la antigüedad de por lo menos 15 años para el caso de los que se separen justificadamente o en caso de que sean separados con o sin causa justificada, a efectos de ser equitativos y racionalmente congruentes o de otra manera, no requerir una antigüedad

<sup>47</sup> SCJN. IUS 2002, Disco Uno, 12ª Edición CD 1917-2002.



determinada para el pago de la prima de antigüedad, lo que será analizado y propuesto en el siguiente capítulo.

Octava Época

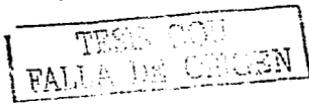
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X, Octubre de 1992

Página: 401

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SUPUESTO EN EL QUE NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO PARA EL PAGO DE LA CORRECTA INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 162. FRACCION III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Una correcta interpretación del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que la antigüedad de quince años sólo debe exigirse en caso de retiro voluntario del trabajador, porque si la intención del legislador hubiera sido que la antigüedad aludida se exigiera en todos los casos de disolución de las relaciones laborales que contemple la fracción III, no habría existido ninguna necesidad lógica de dividir la norma en dos apartados distintos, como lo hizo, pues bastaría con que se indicase que se concediera la prestación a todos los trabajadores que teniendo quince años de servicio quedarán separados del empleo por cualquier causa. De esa manera, cuando el patrón separa justificadamente de su empleo al trabajador, surge el derecho de éste a la prima de antigüedad y correlativamente la obligación del



patrón de pagar la misma, aun en el supuesto de que el trabajador no tenga quince años de servicio ni acredite que fue separado injustificadamente.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

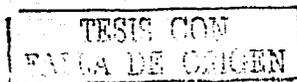
Amparo directo 347/92. Pinturas Monterrey, S.A. de C.V. 19 de agosto de 1992.  
Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

#### 4.3.2.- Retiro por causas imputables al Patrón.

Es la disolución de la relación de trabajo por causas imputables al Patrón, es decir, cuando el trabajador da por terminada la relación de trabajo rescindiendo el contrato al patrón por causas justificadas de acuerdo a lo señalado en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 51 de la Ley Laboral establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, siendo estas las siguientes:

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



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

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

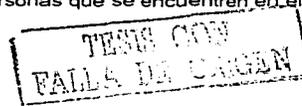
d).- Reducir el patrón el salario al trabajador;

e).- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

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



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

Estas causales de rescisión pueden ser alegadas por el trabajador a efectos de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, sin embargo, en la práctica resulta común que el trabajador se de por despedido y revierta la carga de la prueba al patrón, salvo que cuente con los elementos de prueba suficientes que le aseguren éxito en el juicio, ya que de no acreditar su causa de rescisión el efecto que se produce es la terminación de la relación de trabajo y la absolución en el pago de los conceptos indemnizatorios y del pago de la prima de antigüedad, salvo que en este último caso el trabajador cuente con más de quince años de antigüedad.

Resulta aplicable al caso la siguiente tesis de jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

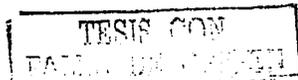
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Abril de 1992

Página: 574

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NO PROCEDE SU PAGO CUANDO NO SE  
ACREDITA LA CAUSAL DE RESCISIÓN IMPUTADA AL PATRÓN. Si el

98



trabajador reclama el pago de prima de antigüedad apoyándose en que se rescindió su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero no acredita la causal rescisoria invocada, la Junta del conocimiento no puede condenar al pago de la mencionada prestación, ya que no surte la hipótesis prevista en la parte final de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>48</sup>

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 435/91. Dulcerías Oro, S.A. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

#### 4.3.3.- Terminación.

También procede, en algunos casos, el pago de la prima de antigüedad por la disolución de la relación de trabajo por causas distintas al despido o al retiro, existiendo diversos puntos de vista, cuando existe:

<sup>48</sup> SCJN. IUS 2002. Disco Uno. 12ª Edición CD. 1917-2002.

a).- Separación voluntaria.

Comúnmente conocida como la "renuncia al trabajo", es decir, cuando el trabajador por razones diversas, ya sea mejorar sus condiciones de trabajo en otra empresa; dedicarse a la atención o cuidado de sus hijos o familia; cansancio o cualquier otra, rompe el vínculo laboral con su patrón y finaliza la relación de trabajo. Se trata de la manifestación unilateral de voluntad del trabajador de terminar la relación laboral.

En este supuesto la fracción III del artículo 162 de la Ley Laboral, establece como requisito para tener derecho al pago de la prima de antigüedad, que el trabajador cuente con quince años de antigüedad a los trabajadores que se separen o se les despidan justificadas o injustificadamente; o que no se requiera antigüedad alguna en todos los casos.

b).- Eximirse de reinstalar.

Al dictarse una resolución por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ordenando la reinstalación demandada por el trabajador, de acuerdo con el artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se precisan, además

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

quedará obligado al pago de la prima de antigüedad, ya que se tratará de despido injustificado.

c).- Muerte del trabajador.

Una de las causas de terminación de la relación de trabajo, es cuando el trabajador muere, como lo establece el artículo 53 fracción II de la Ley Laboral, ya que las relaciones de trabajo se dan entre la persona física o moral (patrón) y la persona física que presta un servicio personal y subordinado (trabajador), existiendo la obligación de pagar la prima de antigüedad a los beneficiarios del trabajador fallecido como lo ordena el artículo 162 fracción V, sin importar los años de antigüedad que tenga.

Cabe hacer mención que respecto a la fracción V del artículo 162 mencionado, expresamente el legislador señala que tienen derecho a la prima de antigüedad: " En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad..." como puede apreciarse el legislador establece de manera expresa y clara que para el caso de muerte del trabajador se excluye que tenga alguna antigüedad o quince años, cuestión que no sucede en la fracción III, por lo que pensamos que si la intención del legislador hubiera querido excluir del requisito de quince años de antigüedad a los trabajadores que son separados independientemente de la justificación o injustificación, en esta última fracción así lo señala expresamente

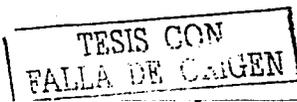
como lo hizo en la fracción V, donde claramente y sin ambigüedades establece que no se requiere de antigüedad mínima de quince años.

d).- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, por un riesgo natural o por un accidente de trabajo.

Primeramente debe existir un dictamen médico, en su caso por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que determine dicha incapacidad o inhabilidad para trabajar; cabe hacer mención que el IMSS al tratarse de un riesgo natural emite un dictamen de invalidez y para el caso de riesgos de trabajo determina una incapacidad permanente parcial o total.

De acuerdo con el artículo 53 fracción IV y específicamente a lo establecido en el artículo 54, ambos de la Ley Federal del Trabajo, transcribiendo por su importancia y claridad el último de los artículos mencionados, que a la letra dice:

"Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."



Como se aprecia en esta disposición, si la incapacidad parcial proviene de un riesgo no profesional, es decir, de un accidente o enfermedad de trabajo natural, sí tiene derecho del pago de la prima de antigüedad, pero ¿qué sucede cuando la incapacidad o inhabilidad del trabajador proviene de un accidente de trabajo o enfermedad profesional? En estricto sentido no procede el pago de la prima de antigüedad, ya que en este último supuesto ya existe una indemnización mayor de acuerdo con el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en 1095 días de salario del trabajador, pero sólo tratándose de incapacidad permanente total, ¿qué pasaría entonces respecto a la incapacidad permanente parcial? La jurisprudencia ha emitido el criterio siguiente, respecto del cual coincidimos con el desacuerdo de Néstor de Buen, porque pues en efecto se esta realizando un pago mayor al importe de la prima de antigüedad, por haber sufrido un accidente de trabajo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

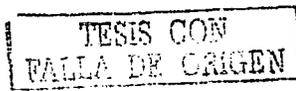
Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 378

Página: 252

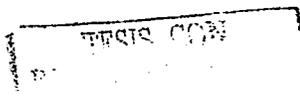
PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO. Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no



existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.<sup>49</sup>

Así mismo es importante mencionar que en el caso de invalidez, es decir, cuando se produce alguna inhabilidad para el trabajo a consecuencia de un riesgo natural, el trabajador podrá continuar trabajando en el puesto que de acuerdo con su estado, pueda desarrollar; pero tratándose de incapacidad permanente parcial o total, si el trabajador laboral en cualquier empresa o puesto, se le suspenderá el pago de la pensión; aclarando que la pensión que se determina en un caso de riesgo de trabajo es mayor a la que le correspondería en caso de invalidez, de

<sup>49</sup> SCJN. IUS 2002, Disco Uno, 12ª Edición CD, 1917-2002.



conformidad con lo señalado por la Ley del Seguro Social en sus artículos 59 y 114.

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

En este caso también procede el pago de la prima de antigüedad de acuerdo con lo señalado en los artículos 434 y 436, de la Ley Laboral, sólo basta precisar que se entiende por fuerza mayor y por caso fortuito no imputable al patrón.

La fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa o patrón.

El caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa es inherente a la empresa o patrón o que se produce como consecuencia del riesgo que crea la propia negociación.

f).- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, así como el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

TRISTE CON  
P

En este caso también procede el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores, sin importar el número de años de antigüedad, de acuerdo a los artículos 434 fracciones II y III; 436 de la Ley Federal del Trabajo.

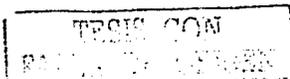
g).- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De igual manera existe la obligación de pagar la prima de antigüedad, según la fracción V del artículo 434 y 436 de la Ley invocada en el inciso anterior.

h).- Implantación de nueva maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo.

El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo expone textualmente:

"Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a la que se refiere el artículo 162."



Nuevamente el legislador, en este supuesto, no señala algún requisito de número de años de antigüedad del trabajador para que proceda el pago de la prima de antigüedad, sólo establece la condición de que exista una reducción de personal ocasionada por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

i).- Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado en los conflictos de naturaleza económica.

En el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se establece que:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la Junta;

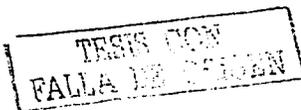
I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A” de la Constitución.”



j).- En virtud de haberse aplicado la cláusula de exclusión por separación.

En la Ley Federal del Trabajo no se establece la obligación de realizar el pago de la prima de antigüedad por haberse aplicado la cláusula de exclusión, sin embargo, se han establecido las siguientes tesis de jurisprudencia:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 121-126 Quinta Parte

Página: 59

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE APLICACION DE CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION, DERECHO AL PAGO DE LA. Si la Junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad que se le reclamó, con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, si no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, ya que el actor si tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad: porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ni tampoco ninguna otra

disposición de la ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del referido artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la ley, cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la misma, puesto que se trata de un caso de terminación de contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador. Por otra parte, debe considerarse que en el caso la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplica tal medida de acuerdo con el estatuto de la organización sindical.<sup>50</sup>

Amparo directo 6675/78. Gilberto Sánchez González. 19 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Nota: Esta tesis también aparece en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia 215, página 197.

---

<sup>50</sup> SCJN. IUS 2002. Disco Dos. 12ª Edición, 1917-2002.

De acuerdo a lo comentado por Néstor de Buen la Corte ha actuado con "generosidad, señalando que en estos criterios se llena la laguna que la Ley había dejado. Por otro lado Francisco Ramírez Fonseca indica:

"Es deleznable el criterio del Tribunal porque adolece de varios defectos de lógica jurídica. En primer término, no es cierto que al originarse la terminación o la rescisión de la relación laboral, cualquiera que sea la causal, se actualice la obligación del patrón a cubrir la prima de antigüedad... Por otra parte, tampoco es cierto, como lo afirma el Tribunal que estamos en presencia de un despido, pues el trabajador al que se aplica la cláusula de exclusión no incumple ninguna de las obligaciones contraídas en el contrato individual de trabajo y por consiguiente no se puede hablar técnicamente de despido"<sup>51</sup> concluyendo que no se debe pagar la prima de antigüedad en este supuesto.

En nuestra opinión, estamos de acuerdo con lo que establece el autor Ramírez Fonseca, ya que se trata de una de las formas de terminación de la relación de trabajo y no de un despido y sólo procedería el pago si el trabajador cuenta con más de quince años de antigüedad.

---

<sup>51</sup> RAMÍREZ FONSECA, Ramiro. La Prima de Antigüedad. PAC, México, 1993, p. 38.

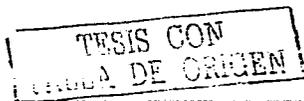
Ahora bien, suponiendo sin conceder que procediera el pago en la aplicación de la cláusula de exclusión, que muy probablemente se originó por un comportamiento notoriamente indebido desde el punto de vista sindical, pues se tomaron la molestia de agotar el procedimiento de expulsión, a un trabajador con menos de quince años de antigüedad; con mayor razón resulta justo y equitativo, pagar la prima de antigüedad al trabajador que ha laborado adecuadamente, sin dar motivo de aplicarle alguna rescisión de contrato, ni mucho menos la cláusula de exclusión por su sindicato, pero que se separa de su empleo por así convenir sus intereses y que cuya única falta consiste en tener menos de quince años de antigüedad.

k).- Participar en una huelga ilícita.

Según el punto de vista de Roberto Muñoz Ramón sí procede el pago de la prima de antigüedad cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, y da por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, de conformidad con el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, alegando que ...” por estar establecida en una regla general, por no estar expresamente excluida y por analogía y mayoría de razón, considerando su procedencia que cuando se presenta esta forma de terminación de la relación de trabajo.”<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Op. Cit. p.430



Disentimos de lo señalado por el autor Muñoz Ramón, toda vez que desde nuestro punto de vista, no se les debe de premiar a aquellos que participan en una huelga ilícita, ya que precisamente el castigo que la Ley Laboral establece para éstos, es la terminación de las relaciones de trabajo, lo que sin lugar a dudas es una sanción, y resultaría contrario a la equidad, que a ellos sí se les pague la prima de antigüedad, tomando en cuenta las causas por las que únicamente la junta determinará la ilicitud de la huelga en los casos y por los motivos siguientes:

"Artículo 455.- La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno."

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996

Tesis: I.5o.T.36 L

Página: 327

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCION ENTRE LOS EMPLEADOS DE PLANTA TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES. Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un período de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3945/95. Juan Solano Limón. 29 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Abstenerse de regresar a reanudar sus labores dentro de las 24 horas siguientes después de haberse declarado inexistente una huelga.

Este supuesto se encuentra establecido en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo y las causas por las cuales se declara una huelga inexistente se establecen en el artículo 459 del mismo ordenamiento legal que a la letra dice:

"Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

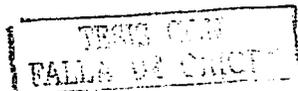
I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

Nuevamente el autor Roberto Muñoz Ramón argumenta las mismas causas de procedencia que en el inciso anterior, a lo que de nueva cuenta nos manifestamos en contra, porque si bien es cierto las causas de inexistencia que establece la ley es por no haber cumplido con requisitos de forma, también lo es que si el artículo 932 señala que los trabajadores deberán reanudar sus labores en 24 horas, de no hacerlo consideramos que se trata de una terminación voluntaria y unilateral del trabajador y no de un despido, por lo cual no debe pagarse la prima de antigüedad, salvo que en el caso el trabajador cuente con más de quince años de servicio.



m).- Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

De conformidad con el artículo 519 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador se niega a ser reinstalado, una vez que la Junta vía laudo haya impuesto al patrón a hacerlo, este último podrá dar por terminada la relación de trabajo.

En este supuesto otra vez el autor Muñoz Ramón, ( que por cierto no encontramos otro autor que hable de este caso), establece que procede el pago de la prima de antigüedad de acuerdo a lo comentado en el inciso "k" anterior, es decir, por estar establecida en una regla general, por no estar expresamente excluida y por analogía y mayoría de razón; en este caso tampoco estamos de acuerdo con la procedencia del pago de la prima de antigüedad, ya que si el trabajador ejerció la acción de reinstalación, es decir, intentó permanecer en su trabajo y al dictarse el laudo no acepta ser reinstalado, entonces se debe entender como terminación voluntaria la relación de trabajo, ya que dejó de querer volver a su trabajo y sólo operaría el requisito de contar con 15 años de antigüedad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### 4.3.4.- Casos en los que no se debe pagar la prima de antigüedad.

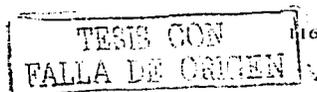
Salvo lo que señale cada Contrato Colectivo de Trabajo, así como la Jurisprudencia firme y la voluntad propia del patrón, no procede el pago de la prima de antigüedad en los siguientes casos:

a).- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo en explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de las minas abandonadas o paralizadas, como lo establecen los artículos 434 fracción IV, 38 y 436 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y que cuenten con menos de quince años de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 fracción III de la Ley Laboral.

c).- A los trabajadores que no sean de planta, según lo señala el artículo 162 primer párrafo, a contrario sensu.

d).- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, de acuerdo a lo señalado en el apartado anterior, inciso "d" según nuestra opinión, aunque reconocemos que existe jurisprudencia en contrario.



e).- Aplicación de la cláusula de exclusión por separación, según nuestra opinión y la de Francisco Ramírez Fonseca, como lo señalamos en el apartado anterior, inciso "j".

f).- Participar en una huelga ilícita, que en contra posición a lo que opina Roberto Muñoz Ramón, en nuestra opinión no procede el pago de la prima de antigüedad en este supuesto, según lo apuntado en el párrafo anterior inciso "k".

g).- Abstenerse de regresar a reanudar sus labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente una huelga, que contrario a la opinión de Roberto Muñoz Ramón, nuestra opinión es que no procede el pago de la prima de antigüedad, además de no existir jurisprudencia que señale lo contrario, de conformidad con los comentarios señalados en el apartado anterior inciso "i".

h) No regresar a su trabajo una vez que lo concluya la causa de suspensión de la relación de trabajo, de acuerdo a lo que establecen los artículos 42 y 45 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 42.- Son causales de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

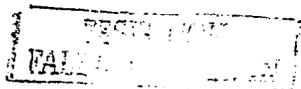
III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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



Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Al respecto resulta aplicable la siguiente tesis de jurisprudencia, que reconoce la improcedencia del pago de la prima de antigüedad, en los siguientes términos:

Séptima Época

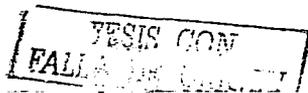
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 109-114 Quinta Parte

Página: 40

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL CUANDO NO SE EFECTUA EL REINGRESO. En casos de suspensión temporal de la relación laboral por alguna de las causas a que se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá regresar a prestar servicios en los términos señalados en el artículo 45 de dicha ley, y si no reanuda oportunamente sus labores incurre en abandono de trabajo, lo que equivale a un retiro voluntario para efectos de la prima de antigüedad. Por lo que para el pago de la prestación está condicionado al requisito de antigüedad mínima de quince años exigida por el artículo 162 de la ley laboral.

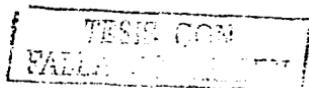


Amparo directo 4647/77. Antonio Cabral Villegas. 26 de junio de 1978. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

i).- Negativa de los trabajadores de aceptar el laudo.

Como se comentó anteriormente en el inciso "m" no procede el pago de la prima de antigüedad, salvo que el trabajador cuente con más de quince años de antigüedad.

En los supuestos antes mencionados no se debe pagar la prima de antigüedad, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo vigente. Esta improcedencia es materia de nuestra propuesta en la que sugerimos sean considerados todos y cada uno de los casos mencionados anteriormente. Esta propuesta tiene como sustento general el que debe pagarse la prima de antigüedad a todo trabajador, o en su caso a sus beneficiarios, al momento de que termina la relación laboral sin importar la causa, ya sea despido, retiro o terminación y sin requerirse de ninguno de los casos una antigüedad mínima.



#### 4.4.- Cálculo de la prima de antigüedad,

De conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en especial la fracción I y II, establecen en el monto de la prima de antigüedad. La primera de ellas establece que se pagarán doce días de salario por cada año de servicios y la fracción II nos remite a los artículos 485 y 486 que a la letra dicen:

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

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

De acuerdo con los artículos anteriores, primeramente el salario del trabajador nunca puede ser inferior al mínimo, por lo que en caso de violación a la ley, éste será la base mínima para el cálculo de la prima de antigüedad, es decir se considera el rango inferior y como tope o rango superior lo será el doble del salario mínimo, es decir, si el trabajador tiene un salario mayor a este tope, no se

TESIS COPE  
FALLA DEL TRIBUNAL

considerará su salario sino el rango superior y para el caso de que preste sus servicios en diferentes zonas geográficas se tendrá que sacar el promedio de los salarios y finalmente multiplicarlo por dos, lo que parece totalmente injusto.

Sin embargo, existe una tesis de jurisprudencia que establece que para el pago de la prima de antigüedad se tomará como base el salario integrado del trabajador.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 115-120 Quinta Parte

Página: 88

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LA INTEGRACION. Conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario no solamente se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cantidades o prestaciones que en forma ordinaria se dan al trabajador por su trabajo, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada

de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Amparo directo 831/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Consideramos que si la prima de antigüedad no es un pago por indemnización, resulta incongruente, que se emita este criterio siendo que es claro que el artículo 84 en relación con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo establece la integración del salario y la obligación de que este salario integrado se utilice principalmente para el cálculo de las indemnizaciones a que la ley se refiere, motivo por el cual no estamos de acuerdo con que el pago de la prima de antigüedad se realice con el último salario integrado del trabajador, al momento en que nazca la obligación de pagarle, sino por el contrario y en absoluta aplicación de los artículos 485 y 486 anteriormente transcritos y comentados; o en caso de que el trabajador tenga un salario menor al tope de dos salarios mínimos, lo será su último salario ordinario.

Cabe hacer notar que la fracción I del artículo 162 de la Ley Laboral establece un número de días "por cada año de servicios", lo que claramente significa que deben ser años cumplidos o completos, sin embargo, existen criterios emitidos por la

TESIS CON  
FALLA DE JURISDICCION

Suprema Corte de Justicia, en el sentido que si un trabajador no ha cumplido un año, se le pague la parte proporcional del tiempo generado, lo que nos parece justo, ya que sería el mismo tratamiento que se le da al aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

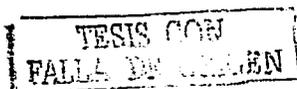
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 145-150 Quinta Parte

Página: 86

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. 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 salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Esta tesis también aparece en la Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 184, bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO." (Jurisprudencia con precedentes diferentes).



Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 184

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Nota: Esta tesis también aparece en la Séptima Época, Volúmenes 145-150, página 86, bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA."(Jurisprudencia con precedentes diferentes).

Por otro lado restaría saber si éstos criterios deberán ser aplicados en caso donde el trabajador cuenta con más antigüedad que un año, es decir, suponiendo que un trabajador tuviera 15 años 11 meses de antigüedad, es claro que por los quince años le corresponden ciento ochenta días, pero qué sucedería con los once meses adicionales, nuestro criterio es que se deben de cubrir aplicando las jurisprudencias antes descritas siendo el deber ser, sin embargo hoy por hoy no

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tendría obligación el patrón de pagar la mencionada proporción, que en este caso equivale a once días más que darían un total de ciento noventa y un días.

#### 4.5.- Cómputo de la antigüedad.

El cómputo de la antigüedad se inicia desde que comienzan las relaciones de trabajo y concluyen al disolverse las relaciones de trabajo.

Existen periodos en los cuales no se computa la antigüedad, en otras palabras se le resta la antigüedad el tiempo que no sea efectivo de servicios.

Castorena nos dice: "... la antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso; no se incluye en ella los periodos de inasistencia, salvo los derivados de la maternidad de la mujer trabajadora y del alistamiento en la guardia nacional. Artículo 44 y 170 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo."<sup>53</sup>

Para determinar la antigüedad no se excluyen los descansos semanales, descansos por vacaciones por días conmemorativos, descansos por permisos por

<sup>53</sup> CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit. p. 176.

enfermedad o riesgo de trabajo, los descansos contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje, así como las inasistencias al trabajo por faltas injustificadas y por permisos sin goce de sueldo, contrario a lo que señala Jesús Castorena y de acuerdo a las jurisprudencias que a continuación se transcriben.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Marzo de 1993

Página: 337

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS.

Es intrascendente para los efectos del pago de la prima de antigüedad, la circunstancia de que al trabajador se le haya otorgado su planta, con posterioridad a su ingreso al trabajo, pues si bien es cierto que la prima de antigüedad se paga a los trabajadores de base, conforme a lo establecido en el artículo 162 de la ley laboral, no menos cierto es que también deben computarse para el pago de dicha prestación, los días laborados sin esa característica, porque el precepto citado se refiere únicamente a la procedencia de la reclamación cuando el actor sea de planta; más no al derecho que se genera por la sola prestación del servicio, donde en nada incide la naturaleza de la contratación, como se advierte de una correcta interpretación armónica del citado precepto, en concordancia con el artículo 5o. y quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo, que permite concluir que para los

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

efectos del pago de la prima de antigüedad no deben computarse únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador como de planta, por no ser la antigüedad un hecho que pueda fragmentarse, ya que del texto del artículo 162 precitado, no aparece que dicha antigüedad se integre solamente con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, dado que en este dispositivo como en el transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad o años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios.

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 312/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretario: Luis Manuel Vera Sosa.

Séptima Época

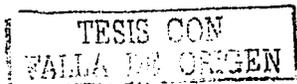
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 139-144 Quinta Parte

Página: 78

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios



no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE

Séptima Época

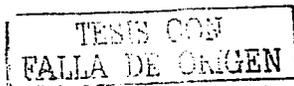
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 139-144 Quinta Parte

Página: 78

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de



incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que

con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos ...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado,

atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal.

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 844

Página: 583

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE. Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 217, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en las páginas 202 y 203 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985 quinta parte del rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS", enumera cuales son los días con que se integra el tiempo efectivo de servicios (sin incluir en forma expresa las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo) no menos cierto es que lo hace en una forma meramente enunciativa mas no limitativa, tratándose de los permisos al trabajador, si fueron concedidos previamente para faltar a su trabajo, sin goce de sueldo y los disfrutó, ello obedeció a que la demandada debido a la relación laboral se encontraba facultada para ello, e inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió porque no se está en la hipótesis a que se refiere el artículo 42 de la

Ley Federal del Trabajo; y en esos días el trabajador estaba a disposición del patrón aunque no trabaje, por lo que corresponde a las faltas de asistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, también en este caso el trabajador se encuentra a disposición del patrón aunque no trabaje, por ende los días en que el trabajador no asistió a sus labores, debe considerarse como tiempo efectivo de servicios y computarse para los efectos del pago de la prima de antigüedad, por la razón de que al no asistir el trabajador a prestar el servicio sin causa justificada, incurre en incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón en virtud de la relación laboral y por ende el patrón está facultado para imponerle al trabajador la disposición disciplinaria que señale el reglamento interior de trabajo, si lo hubiere o bien rescindirle la relación de trabajo en términos de la fracción X del artículo 47 de la ley laboral.

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia señala que existen dos tipos de antigüedad:

"...Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafónicos;

FALLA DE ORIGEN

en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto sí es prescriptible, por falta de ejercicio en el tiempo."<sup>54</sup>

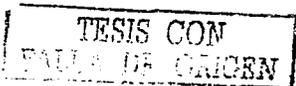
Este criterio establece una Antigüedad Genérica que básicamente consiste en la que se obtiene por el simple transcurso del tiempo durante la relación de trabajo y la Antigüedad de Categoría que resulta ser el tiempo en que permanezca el trabajador desempeñando el oficio, profesión u oficio específico, lo cual será tomado en cuenta para los ascensos escalafonarios, en virtud de la "experiencia" obtenida durante ese lapso.

#### 4.6.- Momento en el que se paga la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad se debe pagar al momento de terminar la relación de trabajo, en el finiquito del trabajador, siempre que se encuentre dentro de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que se trate de despido, retiro o terminación como fue debidamente analizado en el inciso "C" de este capítulo.

---

<sup>54</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 416.



Sin embargo la fracción IV de la Ley Laboral establece una limitante sólo tratándose de los casos de retiro voluntario de los trabajadores, es decir, cuando el trabajador cuenta con más de quince años de antigüedad y da por terminada la relación de trabajo de manera unilateral y voluntaria, lo cual fue analizado en este capítulo en el punto III denominado "Terminación" en el inciso "a" bajo el nombre de "Separación Voluntaria".

Artículo 162, fracción IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Primeramente esta medida se creo con el ánimo de frenar el que muchos trabajadores al entrar en vigor esta disposición, se retiraran masivamente y desequilibraran a las empresas tanto en lo humano, en la producción y en lo económico; sin embargo las estadísticas nos dicen lo contrario, ya que cuando una persona cuenta con más de diez años de antigüedad tiene mayor permanencia en el trabajo y muy pocas veces le interesa retirarse.

#### 4.7.- Artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo quinto transitorio establece lo siguiente:

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

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

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a

la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

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

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

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley."

Por lo que se refiere a las fracciones I, II y III han dejado de tener vigencia toda vez que establecen supuestos que en su caso fueron aplicables en los años 1971, 1972 y 1973 respectivamente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien por lo que se refiere a la fracción IV, ésta establece que a partir del 2 de mayo de 1973, es decir, tres años después de la fecha en que inició su vigencia el nuevo artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, tomando en cuenta la antigüedad total del trabajador; resultando una aplicación retroactiva de la Ley en perjuicio claro del patrón, que resulta el obligado al pago de la prima de antigüedad, pues esta prestación no existía en la Ley Laboral del año de 1931, por lo que es evidente que nos encontramos ante una nueva prestación que nace en la Ley del año de 1970.

Sin embargo la Cámara de Diputados en el dictamen sobre el proyecto de ley indicó:

"Por razón de orden sugerimos quede como artículo 5º Transitorio el que se refiere al pago de la prima de antigüedad mencionado en el artículo 162 que ha sido elaborado por las comisiones. Las razones que lo justifican son las siguientes: la prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera considerar la antigüedad que corresponde a cada trabajador en la empresa se le daría efecto retroactivo a esta Ley, sin embargo se estima justo que si bien no con el carácter de prima de antigüedad, que no procedería por la razón expuesta, si se da a los trabajadores que se separan de su empleo una compensación." <sup>55</sup>

<sup>55</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, PORRUA, México, 1998, p. 364.

Evidentemente la Cámara de Diputados pretendió evitar dar efecto retroactivo a la ley, sin embargo, incongruentemente señala otra prestación diferente denominándola "compensación" lo que resulta un exceso y salida antijurídica, admitiendo expresamente que no procede el pago de la prima de antigüedad considerando la antigüedad que corresponde a cada trabajador porque precisamente se le daría efectos retroactivos a la ley. Más aun en la fracción V del artículo 5º transitorio efectivamente indica que la antigüedad iniciará su computo a partir de la entrada en vigor de la ley, es decir, a partir del 1º de mayo de 1970, pero sólo en los casos de los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada después del 1º de mayo de 1971, por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor la ley.

Consideramos que para el pago de la prima de antigüedad debe computarse, la antigüedad de todo trabajador a partir del 1º de mayo de 1970, ya que a partir de este momento, en la nueva ley se establece la prestación "prima de antigüedad", recordando lo que el autor Ignacio Burgoa establece: "que toda ley rige para el futuro y no hacia el pasado", así como que: "La retroactividad consiste, pues, en dar efectos reguladores a una norma jurídica sobre hechos, actos o situaciones producidos con antelación al momento en que entre en vigor"<sup>56</sup>, evitando así la aplicación retroactiva de la ley. Este criterio para el computo de la antigüedad lo sostienen también los autores Baltasar Cabazos y Ramírez Fonseca, así como también parcialmente se establece en la siguiente jurisprudencia:

<sup>56</sup> BURGOA ORIGUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. PORRUA, México, 1994, p. 506.

TRABAJO  
FALLA DE ORIGEN

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 373

Página: 248

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA. Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación o sin ella, también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Sin embargo existen diversos criterios jurisprudenciales, los cuales establecen que para el caso de muerte del trabajador, no resulta aplicación retroactiva de la ley, cuando se computan todos los años de servicio del trabajador para el pago de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

prima de antigüedad, computando la antigüedad generada con antelación al 1º de mayo de 1970; lo cual consideramos inapropiado; ya que si bien es cierto que el artículo 5º transitorio no estableció excepción alguna para este supuesto, no por ello deberá tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador generada con anticipación a la existencia de la prima de antigüedad de la ley de 1970, agregando que nuevamente como se ha analizado a lo largo del presente trabajo, se otorgan beneficios desiguales, dependiendo el carácter o las circunstancias, en este caso de los trabajadores fallecidos, en desigualdad con los trabajadores a los que se les rescinde su contrato o que se separan con causa justificada; como ya se dijo en el caso de los años de antigüedad requeridos existe también desigualdad en el trato y por si no fuera poco, estableciendo retroactividad de la ley, también para algunos y para otros no.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

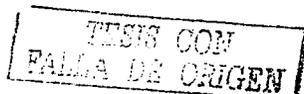
Tesis: 383

Página: 255

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se

refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley; no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son del orden público esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la Ley.

La anterior jurisprudencia indica que no existe aplicación retroactiva de la ley, en virtud de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, nosotros consideramos que efectivamente la antigüedad no debe fraccionarse, ya que los trabajadores la generan desde el inicio de la relación laboral, la cual pudo ser con anticipación al 1º de mayo de 1970. Sin embargo, el hecho de que la antigüedad no pueda fragmentarse no implica que deba producir efectos jurídicos de su inicio y tomarse en cuenta su totalidad para el cálculo de la prima de antigüedad, toda vez que precisamente el pago de "doce días de salario, por cada año de servicios" contados a partir del 1º de mayo de 1970 no significa fragmentar la antigüedad, sino únicamente darle vida y efectos jurídicos a la "prima o cantidad de dinero a pagar" sólo en el futuro y no por lo sucedido en el pasado, cuando la prima de antigüedad no exista.



Séptima Época

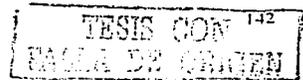
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 75 Quinta Parte

Página: 25

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO VULNERA LA GARANTIA DE IRRETROACTIVIDAD. Tratándose de separación voluntaria, es aplicable por analogía, la tesis jurisprudencial número 181, sustentada por este Alto Tribunal, que puede ser consultada en el Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, página 176, la cual es del tenor literal siguiente: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR MUERTE DEL TRABAJADOR. EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la Junta, para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el artículo 14 constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surgen a partir de la entrada en vigor de la ley".



Amparo directo 4806/74. Textiles Monterrey, S.A. 20 de marzo de 1975. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Bajo el mismo principio del criterio anterior, por analogía en 1974, se establece que para el caso de separación voluntaria se considera que no resulta retroactiva la aplicación de la ley y que debe tomarse en cuenta toda la antigüedad del trabajador, pero existen otros criterios en el mismo sentido:

Séptima Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 79 Sexta Parte

Página: 64

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS. NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA LEY. Para cubrir la prima de antigüedad al trabajador que se separa voluntariamente de su empleo, después de tres años del primero de mayo de 1970, en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, debe atenderse, de acuerdo con el artículo 162 de dicho ordenamiento, a la antigüedad real de prestación de servicios a la empresa, esto es, computarla desde que se inició la

relación laboral entre las partes, y no determinar tal antigüedad a partir de la fecha en que entró en vigor la ley. Sin que esto signifique aplicación retroactiva del precepto mencionado, en perjuicio de la empresa demandada, porque con ello no se destruyen efectos ni se les pretende hacerlos producir a hechos ya realizados con anterioridad a la vigencia de la ley en cuestión, sino que se están regulando situaciones posteriores a la vigencia de la ley, ya que ésta establece la obligación de pagar prima de antigüedad después de que entre en vigor, o sea que ve hacia el futuro y no hacia el pasado, por lo que la retroactividad sólo operaría si se pretendiera obligar a la empresa a pagar prima de antigüedad a quien se hubiera retirado voluntariamente antes de la vigencia de la ley. Son aplicables en su espíritu, las tesis de jurisprudencia de la H. Suprema Corte, publicadas respectivamente en la página 53, del Boletín del Semanario Judicial de la Federación número 15, correspondiente a marzo de 1974, y en la página 95 del Boletín número 6, relativo a junio del mismo año, que ostentan los rubros: "ANTIGÜEDAD, PRIMA DE COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE" Y "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" (Respectivamente tesis de Jurisprudencia números 179 y 181 del Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, páginas 173 y 176).

Es claro que lo establecido en el primer párrafo del artículo 14 de nuestra Constitución que a la letra dice: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna" no se observa en los criterios establecidos, aunque al parecer lo toman en cuenta, ya que la prima de antigüedad es una prestación creada a partir de la vigencia de la ley, es decir, del 1° de mayo de 1970. ¿Qué hubiera sucedido si un trabajador con quince o veinte años de antigüedad, hubiera sido despedido o se hubiera separado con causa justificada o hubiera fallecido con fecha 30 de abril de 1970?, pues para efectos de prima de antigüedad nada hubiera pasado porque no existía obligación, sin embargo, su antigüedad existió y tal vez existe a la fecha, la que haya sido quince o veinte o menos años; consecuentemente resulta retroactivo en perjuicio de un patrón, cuando la norma se aplica a un hecho simple y ya consumado, como la antigüedad generada por los trabajadores al 30 de abril de 1970, es decir, a un acontecimiento que no generaba la consecuencia jurídica del pago de doce días de salario por cada año de servicios y que tuvo verificativo con antelación a la ley.

Ahora bien y realizando una interpretación hermenéutica de las fracciones I, II y III, en relación con las fracciones IV y V del artículo 5° transitorio, se prevé la irretroactividad del artículo 162 de la Ley Laboral; toda vez que en las primeras tres fracciones se establece claramente un pago superior a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, en razón de los años de antigüedad, ya sea menor de diez años, mayor de diez años y menor de veinte, durante los primeros tres años de vigencia de la ley y posteriormente al tercer año se debe

aplicar el artículo 162 de la ley, como lo señala la fracción IV; pero al observar en su conjunto las anteriores fracciones y la última, es decir, la V, que indica que los trabajadores que sea separados o que se separen con causa justificada, dentro del año siguiente a la vigencia de la ley, se les pagará doce días por año y transcurrido el año, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entró en vigor la ley, es decir, a partir del 1° de mayo de 1970, evita con ello la aplicación retroactiva de la ley y además instruye como debe aplicarse a partir de la vigencia de la ley, como en su primer párrafo lo señala el artículo 5° transitorio, el pago de la prima de antigüedad.

Es importante resaltar que, para la norma general y más común en la vida laboral, que es la fracción III del artículo 162 de la ley laboral, que comprende los casos de trabajadores que se separen voluntariamente, así como a los que sean separados de su empleo o se separen con justificación; el legislador establece un tratamiento específico y detallado para evitar la aplicación retroactiva de la ley diseñando el tan discutido artículo 5° transitorio, por lo que concluimos que no se debe tomar en cuenta los años que tuviera de trabajar, cualquier trabajador, antes de la vigencia del mismo ordenamiento, como lo establece el siguiente criterio:

Séptima Epoca

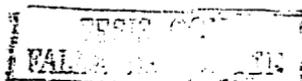
Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. COMPUTO DE LA. Es verdad que el artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo estatuye que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a doce días de salario por cada año de servicios; pero también es cierto que al estatuir la fracción V del artículo 5o. transitorio de la misma ley, que los trabajadores separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del primer año de vigencia de la propia ley, tendrán derecho a doce días de salarios y que transcurrido ese año, recibirán el importe de la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor dicha ley, claramente pone de manifiesto que la prima de antigüedad, en el caso de trabajadores separados de su empleo por causa imputable al patrón, fue estatuida por el legislador a fin de que aquéllos tuvieran derecho al importe de los doce días de salario por cada año de los transcurridos desde el día en que entró en vigor el mismo ordenamiento, independiente de los años que tuvieran de trabajar anteriormente al servicio del patrón.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 354/71. Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera y Similares de la República Mexicana, sección 2. 27 de agosto de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Hidalgo Riestra.



Nota: En el Informe de 1971, la tesis aparece bajo el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD."

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **REFORMAS A LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**5.1.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1975**

**5.2.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1976**

**5.3.- Propuesta al proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo por la  
S.T.P.S. DE 2002**

**TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN**

5.1.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1975.

En el mes de octubre del año de 1975 se emitió el proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, como sigue:

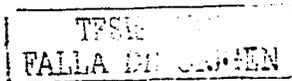
"Artículo 162.- los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo de trabajo si éste es menor a un año.

II. Derogado.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen por causas justificadas y a los que sean separados independientemente de la justificación o injustificación del despido;

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



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

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

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

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

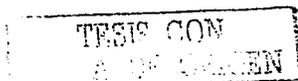
En resumen la exposición de motivos que los Diputados señalaron fue:

a).- La prima de antigüedad pretende regresar al trabajador parte de la riqueza que él ha creado con su trabajo, por lo que la prima no puede estar sujeta a un término determinado y que se genera desde el momento mismo en que se inicia la prestación de sus servicios.

b).- La experiencia ha demostrado la inoperancia de pagarse únicamente a los trabajadores que se separan voluntariamente cuando han cumplido quince años de servicios, ya que les preocupa más conservar el empleo que separarse de él, toda vez que son trabajadores de edad madura que no les permiten entrar a otras empresas por su edad.

c).- Se requiere que se les pague a los trabajadores de planta que se separen de un empleo sin importar la antigüedad que tengan en su empleo.

Sin embargo, los Diputados no mencionan porqué motivo se establecen quince días de prima de antigüedad por cada año de servicios, ya que la Ley establece sólo doce días; nosotros estamos de acuerdo con la exposición de motivos y con algunas de las reformas propuestas, porque para nosotros, debe establecerse un



salario tope como lo menciona la fracción II, así mismo la redacción de la fracción III no nos parece suficiente ya que no considera el retiro voluntario al que si se menciona en la fracción IV y causaría mayores problemas de los que actualmente tenemos; nos parece mejor que no se haya modificado el artículo 162 de la Ley Laboral como esta propuesta lo mencionaba desde 1975.

#### 5.2.- Reformas propuestas por la Cámara de Diputados en octubre de 1976.

En octubre de 1976 nuevamente la misma Cámara de Diputados emite un nuevo proyecto de reformas al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

"Artículo 162.- Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con la norma siguiente:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salario, por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuera la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En caso de la suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la suspensión

En este caso el cesar la causa de suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo.

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

TESIS CON  
RESOLUCIÓN

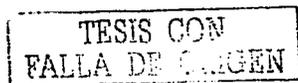
a) Si en número que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

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



Podemos resumir que la exposición de motivos de 1976 que los Diputados discutieron fue en el siguiente tenor:

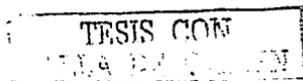
a).- Los trabajadores aportan su esfuerzo para la producción, dejan parte de su vida en la empresa, es justo que tengan una reserva de dinero de la que puedan disponer en caso de terminar su relación de trabajo.

b).- Los trabajadores eventuales deben tener derecho a recibir una prima de antigüedad, porque son los que más lo necesitan, ya que están más expuestos a perder su trabajo.

c).- Se debe quitar el requisito de los 15 años de antigüedad, ya que al perder su trabajo necesitan una ayuda económica en lo que buscan otro trabajo.

d).- Por la situación actual (1976) se justifica que la base para el pago de la prima de antigüedad sea el salario ordinario del trabajador.

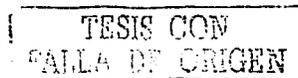
Desde nuestro punto de vista, consideramos que efectivamente existe un desgaste del trabajador al realizar su labor, pero diferimos de que se trate de una



"reserva de dinero de la que pueda disponer", ya que creemos que el trabajador no se va a retirar voluntariamente para obtener esa "reserva" y pensamos que si el trabajador se retira es para mejorar sus condiciones de empleo y consecuentemente retiraría su prima de antigüedad; de otra manera se puede entender que se esta alentando al trabajador a terminar su relación de trabajo para disponer de su dinero.

Por lo que se refiere a los trabajadores eventuales, estamos en total acuerdo de que tengan derecho a la prima de antigüedad, ya que se desgastan igual que los trabajadores de planta y también por lo que la exposición de motivos de esa época alegaba.

Nuevamente disentimos parcialmente con la exposición de motivos, al argumentar que se debe quitar el requisito de los quince años de antigüedad, porque al perder el trabajador su trabajo, necesite una ayuda económica en lo que busca un empleo, siendo que se trata de retiro voluntario, es decir, si el trabajador no cuenta con otra fuente de ingreso, lógicamente que no dejará su trabajo por el sólo hecho de cobrar la prima de antigüedad y por razones de edad y poca oferta de trabajo le sería muy difícil encontrar otro de manera rápida, por lo que resulta un argumento no válido, aunque si es correcto quitar ese requisito.

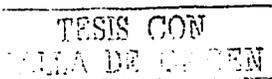


Así mismo, resulta ilógico y carente de técnica, que se pretenda pagar la prima de antigüedad en casos de suspensión de la relación de trabajo, ya que la prima de antigüedad se paga al terminar la relación de trabajo y no al interrumpirse, además de que en casos de suspensión puede terminar la relación de trabajo en cualquier momento y si se paga la prima al inicio de la suspensión, en este supuesto, se debería pagar la proporción restante al terminar la causa de suspensión y la relación de trabajo, pretendiendo innecesariamente ir más allá de lo que pretende este beneficio, que es reintegrar o rembolsar al trabajador su desgaste por haber concluido la relación de trabajo.

Por último, consideramos que pretender eliminar el tope en el pago de la prima de antigüedad al tomar en consideración el salario del trabajador, no se justifica del todo y menos alegar que la situación económica de época lo justifica, porque en cualquier situación económica del país en las últimas décadas lo justifica; además de liberarlo de manera tan drástica y sin límite alguno no lo consideramos adecuado.

5.3.- Propuesta o proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo por la S.T.P.S. de 2002.

En la modernización y actualización de la Legislación Laboral, que plantean los sectores: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Unión Nacional de



Trabajadores, el Sector Empresarial y el Congreso del Trabajo; una vez que se reúnen las partes mencionadas acuerdan en hacer un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en donde hacen mención al artículo 162 de dicho ordenamiento, que nos ocupa en el presente trabajo, los diferentes sectores que intervienen únicamente acuerdan en emitir su propuesta de reforma a la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo quedando como sigue:

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### TÍTULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

#### CAPÍTULO IV. Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

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

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

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

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Asimismo se pagará a los que se separen por

causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

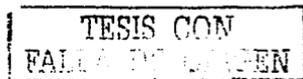
IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

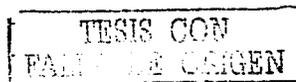


VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

La necesidad de "modernizar" la ley es impostergable. Y es que desde hace 32 años no se reforma esta legislación, desde 1970 sólo ha tenido algunos cambios específicos en materia de capacitación y en aspectos de tipo procesal. En los dos sexenios anteriores no fructificaron los intentos por elaborar una iniciativa al respecto, por lo que el gobierno federal, por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, convocó a los dirigentes obreros y empresariales para integrar la mesa de discusión.

En esta propuesta o proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo fue considerado el artículo 162, que habla sobre el derecho del trabajador a la prima de antigüedad; permanece igual y se propone que la fracción tercera rece como sigue: "III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo. Así mismo se pagará...".

Si observamos en el proyecto se elimina la condición de que tengan quince años de servicios cumplidos por lo menos para que les sea pagada la prima de antigüedad que consiste en doce días por año.



## CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Desde los orígenes del ser humano, el hombre fue maltratado por otros, abusando de él para subsistir y obtener beneficios a costa de los demás; de haber perdurado esta situación a través de los años, no hay duda que el progreso sería limitado y posiblemente la raza humana no existiría; fue necesario mucho tiempo, luchas incansables y mucha sangre para que hoy en día en muchos países del mundo disfrutemos de un Derecho Laboral que proteja al ser humano del abuso y explotación de otros hombres.

SEGUNDA.- México fue el primer país del mundo en donde se reglamentó el Derecho del Trabajo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde el 5 de febrero de 1917 se otorgan las garantías sociales en su artículo 123.

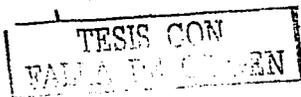
TERCERA.- La antigüedad del trabajador podemos considerarla como el tiempo que dura una relación de trabajo; vinculado a empresa y trabajador en niveles más allá de la prestación del servicio, ya que en su mayoría el patrón es más tolerante con un trabajador antiguo que con uno de recién ingreso, pues esto le confiere mayores responsabilidades, cargos de confianza y mejores condiciones de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CUARTA.- La antigüedad es una figura jurídica laboral, que produce efectos jurídicos durante y al finalizar la relación de trabajo; resultando de gran relevancia que al concluir la relación de trabajo, la antigüedad amplía su aplicación en protección al trabajador, siendo exigible el derecho al disolverse la relación de trabajo del pago de la prima de antigüedad.

QUINTA.- La prima de antigüedad nace en la Ley Federal del Trabajo el 1° de mayo de 1970, en respuesta a la aspiración legítima de los trabajadores en virtud de su permanencia en la empresa, así como a la entrega de energía de trabajo que cada persona proporciona, colaborando con el crecimiento de la empresa y enriquecimiento de sus accionistas, desgastándose el trabajador día con día, entregando sus esfuerzos junto a las máquinas y procesos productivos.

SEXTA.- La prima de antigüedad es una prestación limitada, tanto en tiempo como en monto, ya que primeramente establece un límite de quince años de antigüedad, que desde nuestro punto de vista y también el de la Cuarta Sala, esta condición debería de ser cubierta para cualquier trabajador, independientemente de que se separe voluntariamente de su trabajo, que sea separado justificada o injustificadamente de su trabajo o que se separe por causa justificada, y en segundo lugar también limita el monto del salario del trabajador con un tope máximo del doble del salario mínimo.



SÉPTIMA.- El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que establece la prima de antigüedad necesariamente debe ser reformado, principalmente en sus fracciones I, II y III, en virtud de las diversas interpretaciones que existen y principalmente porque establecen supuestos desiguales y contrarios, como lo es requerir de quince años de antigüedad a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo y no condicionar a quince años de antigüedad a aquellos trabajadores que incurran en alguna de las causas de rescisión justificada, lo que sugiere que el buen trabajador, honesto, leal y comprometido con su patrón o sindicato, lo ataque o lo decepcione realizando cualquiera de los actos penados por la Ley Laboral con castigo de rescisión de la relación de trabajo o terminación de ésta sin pago de ninguna indemnización, como lo es incurrir en cualquier acto violento en contra de su patrón, desobediencia, negligencia, pérdida de la confianza, etc., o participar en una huelga ilícita, entre otras, pero eso sí con el único objeto de obtener "legalmente" el pago de la prima de antigüedad.

Por ello es necesario eliminar el requisito de quince años de antigüedad para que proceda el pago de la prima de antigüedad, desmembrándolo de la voluntad del trabajador o del patrón de la terminación de la relación de trabajo, es decir, que se pague simplemente por haber ingresado a la empresa, haber permanecido en ella por lo menos un mes y haber terminado la relación de trabajo, sin importar la causa.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

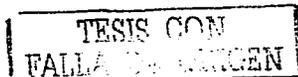
Lo anterior verdaderamente, confortaría al trabajador, en virtud de recibir un pago por el simple transcurso del tiempo, como agradecimiento a su desgaste humano y participación en la empresa.

OCTAVA.- Es necesario que se determine proporcionalmente la antigüedad del trabajador por mes cumplido, equivalente a un día por cada mes que no complete una anualidad y por cada año de servicios doce días, como pago de la prima de antigüedad.

NOVENA.- La prima de antigüedad debe ser pagada a todo trabajador, eventual, temporal o de planta, al momento en que termina la relación laboral.

DÉCIMA.- Se debe elevar el tope que se establece para el pago de la prima de antigüedad, de dos salarios mínimos a cinco salarios generales, eliminando la controversia de que tipo de salario se refiere, general o profesional, aplicando a la vez un límite adecuado al país y a la realidad salarial de los trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- Dentro de nuestra propuesta es conveniente que permanezca la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo intacta, porque en caso de aprobarse las propuestas de reformas a las fracciones I, II y III



del mismo ordenamiento, es posible que existan retiros voluntarios de trabajadores cercanos o mayores al 10% de la plantilla de personal dependiendo de la empresa o industria de que se trate.

TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN

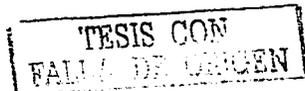
## PROPUESTA

Tomando en consideración lo señalado en el capítulo anterior, así como parte de las propuestas de reformas, proponemos la siguiente redacción para el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios y la parte proporcional al tiempo trabajado, en fracciones menores de un año a razón de un día por cada mes cumplido.

II. Para determinar el monto del salario, si el salario ordinario del trabajador excede de cinco veces el salario mínimo general de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el promedio de los salarios mínimos generales multiplicados por cinco.



III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, ya sea despido, retiro o terminación.

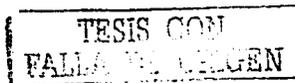
IV. Para el pago de la prima de antigüedad en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

V. En caso de muerte del trabajador, 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.

PRIMERA.- En esta parte de nuestra propuesta de modificación, establecemos la eliminación de la limitación de que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad como lo establece la ley actual, esto porque consideramos que los trabajadores eventuales o temporales se desgastan igual que los trabajadores de planta por igualmente humanos, así mismo porque son los trabajadores que no cuentan con estabilidad en el empleo, ya que concluido el motivo que les dio origen termina el contrato y consecuentemente la relación de trabajo, sin existir indemnización de ninguna clase y además porque pueden pasar el resto de su vida con relaciones de trabajo eventuales y de permanecer la limitante nunca tendría derecho al pago de la prima de antigüedad, aunque trabajaran como eventuales por 20 años, ya que con algunas interrupciones entre contrato y contrato se fraccionaría la antigüedad y nunca juntarían los quince años de antigüedad que la fracción III establece actualmente, por lo que desde nuestro punto de vista resulta necesaria esta modificación.

SEGUNDA.- Dentro de este párrafo también proponemos que se pague la proporción por cada mes cumplido, haya o no cumplido una anualidad, ya que los criterios analizados al en capítulo anterior, señalan años cumplidos y sólo

considera el pago de la proporción cuando el trabajador no ha cumplido ni un año de antigüedad, pero no cuando el trabajador ya cuenta con más de un año de antigüedad y algunos meses que no llegan a un año más, sin embargo, consideraría exagerado sacar proporciones de días menores a un mes, ya que entonces el resultado sería de décimas de días de prima de antigüedad.

TERCERA.- En relación a la fracción II de nuestra propuesta, la consideramos que es necesario modificar el tope del salario que la ley actual establece en la fracción equivalente y que remite a los artículos 485 y 486, pero no al grado que propuso la Cámara de Diputados, al derogar esta fracción, ya que ello representa que el salario que se debe tomar en cuenta es el salario del trabajador y entraríamos nuevamente a la discusión de si debe ser con el salario ordinario del trabajador o con su último salario integrado; además de que los más beneficiados serían los trabajadores con altos salarios y no los trabajadores con salarios inferiores que son la mayoría; debemos de recordar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta ha establecido una serie de beneficios a aquellos trabajadores que ganan salarios inferiores a los cinco salarios mínimos, por lo que consideramos que ese debe ser el nuevo tope máximo, además de que los trabajadores con salarios superiores a este tope, seguramente son más previsibles y ahorradores, contrario a la clase más desprotegida que no lo es, no porque no lo quisiera hacer, sino porque no le alcanza ni para resolver sus necesidades primarias, motivo por el que debemos tener especial cuidado en los niveles inferiores de ingresos. Así mismo es importante mencionar que la mayoría de los trabajadores en México tiene ingresos

entre dos y cinco salarios mínimos, por lo que de permanecer con el tope actual de dos salarios mínimos, se está perjudicando a la gran mayoría.

CUARTA.- Por lo que se refiere a la fracción III de nuestra propuesta, se determina el pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores al terminar la relación de trabajo, por cualquier causa sin condicionarla a alguna antigüedad mínima, evitando interpretaciones diversas, así como injusticias al pagársela a trabajadores con menor antigüedad a quince años pero que incurrieron en alguna causal de rescisión, grave o menos grave y por el contrario a los trabajadores que se separan voluntariamente con menos de quince años de antigüedad, no se le paga en la actualidad, propiciando que para obtener el pago de la prima de antigüedad a propósito, con toda intención y mala fe obliguen al patrón a despedirlos.

Consideramos que esta fracción es la parte medular de este trabajo, ya que elimina toda injusticia y realmente se hace un pago en retribución al desgaste del trabajador que se da día con día, sin importar el tiempo que dure la relación de trabajo, gratificando a cada trabajador por la parte equivalente a la duración de la relación de trabajo en cada empresa o industria, pago denominado prima de antigüedad, distinto del pago de vacaciones, salarios devengados y demás prestaciones que recibe el trabajador durante su vida laboral, así como en su

TESIS CON  
FALLA DE CARGEN

proporción al terminar la relación de trabajo en su finiquito, diferente porque sólo se le va a pagar a cada trabajador al finalizar la relación de trabajo y por única vez. No existe propuesta de modificación alguna a la fracción IV, no por contradecir lo señalado al final del capítulo anterior, ya que reiteramos actualmente no ha tenido aplicación en la práctica; sin embargo, al abrirse un universo de su pago a todo trabajador que se separe por cualquier causa, sin requerirse una antigüedad mínima, es más probable que ahora si tenga aplicación en la realidad, ya que el mayor número de trabajadores que separa de una empresa es el que tiene menos de diez años de antigüedad y al no existir limitante de quince años de antigüedad y dependiendo de la rotación de personal en una empresa será aplicable en la realidad, motivo por el cual permanece intacta esta fracción.

En la fracción V de esta propuesta, se elimina las palabras "cualquiera que sea su antigüedad" ya que al no requerirse una antigüedad de quince años para el pago en caso de retiro voluntario, ni en ningún otro caso, sale sobrando que se aclare en esta fracción.

Por último la fracción VI desde nuestro punto de vista no requiere de modificación alguna, que al igual que la fracción IV debe permanecer intacta.



## BIBLIOGRAFIA

**BORREL NAVARRO, Miguel.** Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. SISTA, México, 1992.

**BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho individual del trabajo, HARLA, México, 1985.

**BURGOA, Ignacio.** Las garantías individuales, PORRÚA, México, 1994.

**CASTORENA, Jesús J.** Manual del de derecho obrero. ALE, México, 1984.

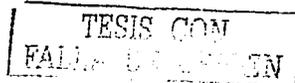
**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 40 Lecciones de derecho laboral, TRILLAS, México, 1994.

**CAVAZOS FLORES, Baltasar.** El derecho laboral en iberoamérica, TRILLAS, México, 1984.

**DAVALOS, José.** Derecho del trabajo I, PORRÚA, México, 1994.

**DE BUEN, Néstor.** Derecho del trabajo, Tomo I, PORRÚA, México, 1998.

**DE BUEN, Néstor.** Derecho del trabajo, Tomo II, PORRÚA, México, 1998.



DE BUEN, Néstor. La reforma del proceso laboral, PORRÚA, México, 1983.

DE LA CERDA SILVA, Roberto. El movimiento obrero en México, UNAM, México, 1961.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, PORRÚA, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, PORRÚA, México, 1993.

DE PINA, Rafael. Diccionario de derecho, PORRÚA, México, 1993.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 21ª edición, Madrid 1992.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho romano, ESFINGE, México, 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo, PORRÚA, México, 1994.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, PORRÚA, México.

MAGAÑA MENDEZ, Agustín. Sagrada Biblia, PAULINAS, México, 1978.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MÉNDEZ, Silvestre. Fundamentos de economía, Mc. GRAW HILL, México, 1998

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I, PORRÚA, México, 1983.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo II, PORRÚA, México, 1993.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prima de antigüedad, PAC, México, 1993.

SMITH, Adam, Investigaciones sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, México, 1974.

TENA RAMÍREZ, Francisco. Leyes fundamentales en México, PORRÚA, México, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, PORRÚA, México, 1980.

Otras fuentes SCJN, IUS 2002, Disco uno y dos, 12ª Edición CD 1917-2002

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN