



UNIVERSIDAD MICHAEL FARADAY, A.C.

INCORPORADA A LA UNAM

ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU EVOLUCIÓN
CONSECUENCIAS Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARÍA ANAHÍ HERNÁNDEZ SANDOVAL

ASESOR DE TESIS:

LIC. EDUARDO ERNESTO SANCHEZ CAMPOS

MÉXICO, D.F.

2011



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.

DEDICATORIAS

A DIOS

Por haberme dado existencia, salud, entendimiento y fortaleza para lograr una de las metas más importantes en mi vida y por haberme dado a la hermosa familia que tengo.

A MI FAMILIA

Mi hija ANAIS que amo tanto y que con su presencia me ha dado fuerza para seguir adelante.

Mi esposo ISRAEL que con su apoyo, cariño y comprensión ha sido una parte importante para la culminación de esta tesis. Te amo.

A MIS PADRES

A mi madre CARMEN † que ya no está con nosotros y que siempre le agradeceré sus sabios consejos, siempre estará en mi corazón. A mi padre JULIO que con sus ejemplos me enseñaron a prepararme día a día, he logrado ser una profesionistas para salir adelante; los adoro, les doy gracias por haberme dado la vida y la mejor herencia.

A MIS HERMANOS

JUAN JESUS, CESAR, YAZMIN y RUBI les doy gracias por su orientación y apoyo incondicional, que siempre han estado a mi lado en todos los momentos de mi vida.

A MI ASESOR Y REVISORES DE TESIS

Licenciados EDUARDO ERNESTO SANCHEZ CAMPOS, RICARDO SIGFRIDO CRUZ HERNÁNDEZ Y EDUARDO RAGUER GARCIA PIÑA, quienes me ayudaron al comienzo y termino de esta tesis, con su paciencia, tiempo, enseñanzas y consejos. Gracias.

A MI ALMA MATER

Por haberme abierto las puertas para mi formación profesional.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	i
Capítulo I	
ANTECEDENTES E IDEAREOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA ENFOCADOS EN MATERIA LABORAL	
1.1 Huelga de Cananea y Rio Blanco.	1
1.2 Principales Leyes del trabajos de los Estados.	3
1.2.1 Ley del Trabajo – Estado de Jalisco 2 Septiembre 1914	3
1.2.2 Ley del Trabajo - Estado de Jalisco 7 Octubre 1914.	4
1.2.3 Ley del Trabajo - Estado de Veracruz 19 Octubre 1914.	6
1.2.4 Ley del Trabajo – Estado de Veracruz 6 Octubre de 1915.	8
1.2.5 Ley del Trabajo – Estado de Yucatán 11 de Diciembre de 1915.	9
1.2.6 Ley del Trabajo – Estado de Coahuila 27 Octubre 1916.	11
1.3 Comentarios al Artículo 123 Constitucional.	12
1.4 Constituyentes de 1917.	13
1.5 Principales Reformas al Artículo 123 Constitucional.	17
1.6 Artículo 123 Constitucional.	21
1.6.1 Fracción XXVII.	23
Capítulo II	
ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y ANALISIS DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
2.1 Origen de la Prima de Antigüedad en México.	26
2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.	28
2.3 Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.	30
2.4 La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.	31
A) Artículo 162.	32
B) Artículo 5º Transitorio.	34
2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	41

Capítulo III

CONCEPTOS GENERALES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU RELACIÓN CON DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CÓDIGO CIVIL.

3.1 Autonomía de la Prima de Antigüedad.	51
3.2 Interpretación y Aplicación del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.	54
3.3 Diversos Artículos de la Ley Federal del Trabajo.	61
3.3.1 Artículo 51.	61
3.3.2 Artículo 47.	62
3.3.3 Artículo 501.	65
3.4 Artículo del Código Civil para el Distrito Federal.	68
3.4.1 Artículo 291 Bis.	68
3.5 Conceptos.	69
3.5.1 Salario.	69
3.5.2 Salario Mínimo y Salario Máximo.	71
3.5.3 Salario Base para Efectuar los Pagos.	75
3.5.4 Trabajadores de Planta y Eventuales.	78
3.5.4.1 Trabajador de Planta.	78
3.5.4.2 Trabajador Eventual.	84
3.5.5 Trabajador de Temporada.	85
3.5.6 Trabajador de Base.	86
3.5.7 En Caso de Jubilación de los Trabajadores.	87
3.5.8 Pago Anticipado de la Prima de Antigüedad.	88

Capítulo IV

DERECHO COMPARADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN DIVERSOS PAÍSES.

4.1 Derecho Comparado de la Prima de Antigüedad en Diversos Países.	91
4.2 España.	91
4.3 Panamá.	93
4.4 Paraguay.	94
4.5 Venezuela.	95
Corolario.	

Capítulo V

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PROPUESTAS.

5.1 Procedencia de Pago de la Prima de Antigüedad.	101
5.2 Petición de Pago de Prima de Antigüedad.	103
5.3 Procedimiento Especial de Demanda para el Pago de la Prima de Antigüedad.	109
5.4 Prescripción de los Trabajadores para Reclamar el Pago de la Prima de Antigüedad.	123
5.5 Propuesta de Modificación de la Prima de Antigüedad por los Partidos Políticos.	124
5.5.1 Partido Acción Nacional (PAN).	124
5.5.2 Partido de la Revolución Democrática (PRD).	127
5.5.3 Propuesta.	128

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCIÓN

El cambio es uno de los aspectos más importantes dentro del mundo actual, puesto que está presente en todos los aspectos de la vida, tanto social, como jurídicamente, así como laboralmente, además de que se da con una rapidez que rebasa la capacidad de percepción y análisis de aquellos que están involucrados en dicho cambio.

Es por ello que al no haber alguna modificación en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma fue reformada en el año de mil novecientos setenta, esto es hace más de cuarenta años, mi inquietud, se manifiesta en que dicho artículo debe de ser modificado, pues si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por medio de jurisprudencias ha pretendido actualizar la inequidad de dicho artículo, esta ha sido en forma parcial y no de fondo, por lo que al hacer el estudio del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, he encontrado que dicho artículo tiene un enfoque importantísimo dentro del desarrollo social, de nuestra comunidad laboral.

Al hacer el estudio de campo que requiere todo trabajo como el que se presenta, me he percatado que la gente se descontrola al saber que su prima de antigüedad no puede ser tomada en cuenta en base a su salario real, sino al doble del salario mínimo o bien al salario mínimo, así como al salario mínimo profesional, por lo que el contenido de estas páginas, versaran sobre el origen de la prima de antigüedad, los conceptos básicos de la misma, el mundo jurídico del derecho

laboral, la importancia que tiene este precepto legal, dentro de los trabajadores y de las empresas o bien patronos físicos.

A través de este documento pretendo ofrecer una visión, aunque sea con diferentes nombres de lo que nosotros conocemos como prima de antigüedad, en otros países y como se otorga dicha prestación en diversas partes del mundo.

Asimismo en esta tesis se analiza la propuesta que hacen los partidos políticos al nuevo artículo, referente a la prima de antigüedad, me permito hacer una crítica de dichas propuestas, así como del actual artículo 162 y hacer una propuesta personal referente al tema que trata mi trabajo, la cual espero sea equitativa y de conformidad a la justicia que debe de prevalecer en la prima de antigüedad.

CAPITULO I

ANTECEDENTES E IDEARIOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ENFOCADOS EN MATERIA LABORAL.

1.1 Huelga de Cananea y Río Blanco.

A pesar del ambiente represivo, los liberales magonistas hicieron oír su voz ante los trabajadores mexicanos. En Sonora había descontento entre los operarios de empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre. A principios de 1906, bajo el influjo epistolar y periodístico del magonismo se fundan dos grupos en Cananea: El Club Liberal de Cananea y el Club Liberal Humanidad encabezados por los obreros Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón.

Los bajos salarios y el trato humillante que los obreros recibían del personal norteamericano, así como de algunos capataces, crearon una creciente tirantez en las relaciones obrero-patronales. La huelga de Cananea comenzó el 1º de Junio de 1906, los trabajadores Calderón y Diéguez fueron los principales dirigentes del movimiento.

Cananea fue el primer brote de Sindicalismo moderno mexicano, la primera lucha por la conquista de la Jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de un salario mínimo suficiente para satisfacer dentro de un marco las necesidades del trabajador y su familia y el derecho de preferencia de los mexicanos. La sangre derramada en la huelga de los mineros sonorenses, abono el ambiente para las nuevas luchas revolucionarias. Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después las tiendas de raya.

En la Revolución Mexicana, todos los pueblos que integran nuestro país expresaron sus ideas de libertad y de progreso, a través de diversas manifestaciones y planes, entre ellos encontramos respecto de su importancia en el Derecho del

Trabajo y que fueron encaminados los pensamientos e ideas que han dado resultado a las disposiciones que en materia obrera se integraron en el Derecho Mexicano; dando como resultado que los demás pueblos del mundo, siguieran los principios fundamentales estipulados en la Carta Magna de 1917.

En la fecha del 18 de marzo de 1911, se publicó solemnemente en los Estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, un Plan Político y Social, suscrito por los ciudadanos José Joaquín Miranda y Gildardo Magaña, en el que se refleja una variedad de pensamientos renovadores, en los cuales se empezó a ordenar la jornada de trabajo, la lucha por la equidad en los arrendamientos y la fabricación de casas para los trabajadores, cuya importancia debía cubrirse a largo plazo.

El Constitucionalista y primer jefe del ejército Venustiano Carranza, quién expidió el día 12 de diciembre de 1914, el plan de Guadalupe y declarando en su artículo 26 que: “El primer jefe de la Revolución y el poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a mejorar la condición del peón rural, obrero, minero y en general, de la clase proletaria”.¹

La soberana Convención Revolucionaria reunida en Jojutla, Morelos el día 18 de abril de 1916, dentro del Programa de Reformas Políticas y Sociales de la Revolución, contemplaba en los artículos 6º y 9º, todo lo relacionado en materia laboral, por lo que por su relevancia debe de ser tomado en cuenta el decir de Miguel García Cruz, las siguientes palabras: “Las ideas contenidas en este programa

¹ Bárcenas Fuentes Francisco, Historia de la Revolución Mexicana, Editorial Themis, México 2002, Página 162.

y las de Plan de San Luis Missouri de 1906, fueron básicas en la discusión de los artículos 3º, 27, 123 y 130 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de febrero de 1917".²

Después de estos Planes y Manifiestos de carácter Revolucionario, dictaron con anterioridad a la Constitución de 1917, una variedad de Leyes del Trabajo, en la que se manifestaba fundamentalmente la reivindicación del trabajador, su elevación como ciudadano integrante y miembro activo de una clase social, ya que su destino y finalidades forman parte del ideario político-social de la Revolución Mexicana.

I.2 Principales Leyes de Trabajo de los Estados.

1.2.1 Ley del Trabajo – Estado de Jalisco 2 Septiembre 1914.

El decreto del 2 de septiembre de 1914, expedido por el General Manuel M. Diéguez, consagraba los principios en materia de trabajo que en seguida se exponen: se estableció como día de descanso semanal el domingo, los días de descanso obligatorio eran:

28 de Enero,

5 de Febrero,

22 de Febrero,

5 de Mayo,

² García Cruz Miguel, Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, 1962, Página 43.

18 de Julio,

16 de Septiembre,

11 de Noviembre,

18 de Diciembre

Referente a las vacaciones, se concedían ocho días al año; la jornada de trabajo era la comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso intermedio; se fijaban como sanciones la del pago de un peso por cada trabajador que prestara sus servicios en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera de la jornada máxima de trabajo, por último se dispensaba acción pública, de denunciar las violaciones que se hicieran contra la Ley.

1.2.2 Ley del Trabajo - Estado de Jalisco 7 Octubre 1914.

Ley de Manuel Aguirre Berlanga que sustituyó en Jalisco a la Ley de Diéguez, expedida el 7 de octubre de 1914, consignaba como beneficios a favor del trabajador; jornada máxima de nueve horas, con dos descansos de una hora cada uno de ellos; salario mínimo de un peso veinticuatro centavos diarios, y de dos pesos diarios para los mineros, para los trabajadores del campo se establecía un salario mínimo de sesenta centavos, pero con derecho también de habitación, combustible y agua, pastos para los animales domésticos y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho si se trataba de ganado menor y un lote de mil metros cuadrados

debidamente acotados y en condiciones de ser cultivados; se prohibía el trabajo de los menores de 9 años y los mayores de esta edad pero menores de doce años podían trabajar siempre que su trabajo fuera compatible con su desarrollo físico y que pudiera recibir enseñanza escolar, su salario debería fijarse de acuerdo con la costumbre de el lugar donde prestara sus servicios

Los mayores de doce años pero menores de dieciséis percibirían un salario mínimo de cuarenta centavos, el salario debería cubrirse en moneda de curso legal, se desterraba para siempre la tienda de raya, el pago del salario sería semanal, los salarios menores de dos pesos con veinticinco centavos diarios se declaraban inembargables, salvo el caso de que el embargante fuera otro trabajador, los acreedores de trabajadores del campo no podrían hacer efectivas la deudas contraídas por éstos, pasados catorce meses de la fecha del adeudo y los salarios de los trabajadores que devengaran sueldos mayores a los fijados como mínimos en la fecha de la expedición de las Leyes de Trabajo no podían ser reducidos; la esposa, las hijas solteras y los menores de doce años tenían derecho para exigir que se hiciera entrega de aquella parte del salario suficiente para cubrir sus gastos de alimentación, se imponía la obligación de ceder gratuitamente un lote de terreno destinado a mercado, en los casos en que la factoría se encontrara fuera de las poblaciones, se consignaba la obligación patronal de cubrir los salarios de los trabajadores que sufrieran cualquier accidente o enfermedad profesional, se obligó a todo trabajador a depositar cuando menos el 5% de sus sueldos con la finalidad de crear un servicio mutualista, el que se reglamentaría en cada municipio por la Junta correspondiente, designando a los tesoreros que recibirían las cuotas patronales y

las conservarían los mismos trabajadores, el artículo 16 de la ley se refiere a las llamadas Juntas Municipales, competentes para conocer y resolver los conflictos obrero-patronales que se les presentaran, constituyéndose en cada Municipio uno de estos Tribunales para cuestiones agrícolas, otro para controversias ganaderas y un último para las restantes industrias.

Se designaba por los trabajadores, mediante votación directa, un representante que en unión del patronal, debía presentarse a una Asamblea General de Representantes, en la que se nombraba a los miembros de las Juntas y sus suplentes, para cada una de las tres secciones, señalándose un procedimiento verbal que se desahogaba a una sola audiencia, y la resolución dictada por mayoría de votos no admitía recurso alguno.

Mario de la Cueva considera que la Ley del Trabajo de Aguirre Berlanga representa “la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana”³.

1.2.3 Ley del Trabajo – Estado de Veracruz 19 Octubre 1914.

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó una Ley del Trabajo, que consagraba relevantes conquistas para la clase trabajadora, destacando entre otras; jornada de trabajo de nueve horas , con descansos necesarios para tomar alimentos, descanso semanal obligatorio los días pagadero por día, por semana o por mes y siempre en moneda nacional, declarándose extinguidas totalmente las deudas que los trabajadores del campo tuvieran para con sus patronos hasta el momento de la

³ De la Cueva Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª. Ed., Editorial Porrúa, México 1949, Pág. 92.

promulgación de la ley y prohibición terminante de abrir tiendas de raya; deber patronal de administrar a los trabajadores enfermos y a las víctimas de accidentes de trabajo, médicos, medicinas, alimentos y el salario correspondiente durante el lapso que durará la incapacidad, previniéndose a los propietarios de empresas industriales y negociaciones agrícolas que sostuvieran por cuenta propia y para la atención de sus trabajadores, hospitales y enfermerías con sus respectivos médicos, material quirúrgico, y medicamentos necesarios; obligación patronal de establecer escuelas de educación primaria e instrucción laica, de no existir escuela pública alguna dentro de los dos kilómetros a la redonda del lugar de residencia de los trabajadores, autorización del gobierno del Estado para nombrar a los inspectores necesarios para supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley.

El artículo 12 de la misma Ley estipulaba: “Las respectivas juntas de Administración Civil oirán las quejas de patrones y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario al correspondiente inspector de gobierno”.⁴

Se instituían como sanciones una multa de \$50 a \$500 pesos o el arresto de ocho a treinta días a los que violaran la Ley, duplicándose esas sanciones en caso de reincidencia.

⁴ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, Página 102.

1.2.4 Ley del Trabajo – Estado de Veracruz 6 Octubre de 1915.

Ley promulgada el 6 de octubre de 1915 por Agustín Millán. El Derecho Colectivo del Trabajo fue también motivo de estudio y preocupación durante el periodo revolucionario. En la Ley sobre Asociaciones Profesionales expedida por el gobernador provisional del Estado de Veracruz, en cuyo considerando se hablaba de la necesidad del trabajador de organizarse y presentar un frente unido al empresario. Ninguna Ley hasta ese momento había impartido la debida protección a las sociedades obreras, como se hacía con las sociedades capitalista.

Los Sindicatos se concebían como una asociación profesional destinada a ayudar a sus componentes a convertirse en trabajadores hábiles y capaces, a desarrollar su intelecto, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales y a reunir fondos para los fines que se pudieran perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

Se obligaba a éstos sindicatos a registrarse en las Juntas de Administración Civil, se autorizaba la formación de Federaciones Sindicales; Se les otorgaba personalidad Jurídica, se permitía la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo y se sancionaba a los patrones que se rehusaran a tratar sus problemas con los sindicatos, con la multa de cincuenta a doscientos cincuenta pesos, lo cual se duplicaría en caso de reincidencia.

1.2.5 Ley del Trabajo – Estado de Yucatán 11 de Diciembre de 1915

Su Gobernador el General Salvador Alvarado, promulgó el 11 de Diciembre de 1915 la Ley del Trabajo para ese Estado, logrando constituir un recio ordenamiento que fue tomado muy en cuenta por sus visionarios adelantos y creación de avanzadas instituciones, por los Constituyentes de mil novecientos diecisiete.

Las Autoridades Laborales, se dividían en tres organismos; las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación, con residencia en cada Distrito industrial, integradas por representantes de las clases obrera y patronal, tenían como objeto pugnar por la celebración de contratos colectivos de trabajo, llamados convenios industriales, y de ser imposible, buscar una fórmula conciliatoria, la que se podía imponer por un mes, mientras el Tribunal de Arbitraje resolvía definitivamente.

El Tribunal de Arbitraje era el de mayor jerarquía en asuntos de trabajo y se componía de un representante designado Juez presidente, electo por las Juntas de Conciliación en Pleno y para el caso de que no se obtuviera mayoría en la elección, el nombramiento se haría por el Gobernador del Estado, durando sus integrantes en su puesto un año; el procedimiento se ajustaba a la celebración de una investigación en la que intervenía una Comisión obrero-patronal, en unión de los representantes del Tribunal, contando con amplias facultades para lograr el esclarecimiento de los hechos.

Efectuada esta investigación se proponían las bases para una solución conciliatoria y de no ser aceptada esta se dictaba una resolución que tenían los efectos de un convenio industrial, que era el nombre que se aplicaba a los actuales contratos colectivos de trabajo.

Se reconoció por este ordenamiento, la libertad de Asociación Profesional y se les llamo Uniones Industriales, las que podían agruparse en Federaciones, siendo completamente independientes y libres frente al Estado, sin más requisitos para su existencia legal que el de registrarse ante las Juntas de Conciliación.

La huelga fue reconocida por esta Ley como última y suprema arma de los trabajadores, y era consentida solo en el caso de que se tratara de obreros no sindicalizados y que no pudieran presentarse ante las Juntas de Conciliación o el Tribunal de Arbitraje, aún en el caso de que este tipo de obreros se fueran a la huelga, podrían ocupar su lugar trabajadores miembros de una unión industrial, lo que hacía insubsistente el derecho de huelga y aniquilaba su fuerza como arma legal para obligar a los patronos a llegar a un arreglo en caso de conflicto.

En el aspecto individual, se instituyó una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana para los campesinos, carpinteros, albañiles herreros, etc.; ocho horas al día y cincuenta y una a la semana en fondas, hoteles y cafés. El trabajo extraordinario sólo era permitido cuando no excedía de un cuarto de la jornada normal.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los órganos autorizados para fijar el salario mínimo, el que bajo ningún concepto sería menor de dos pesos diarios.

Se tutelaba el trabajo de los menores al vedarse el de los que tuvieran menos de trece años en establecimientos industriales, el de los trabajadores, que no hubieran cumplido quince años en trabajos perjudiciales a su salud, así como el de las mujeres de edad inferior a los dieciocho años en trabajos similares.

La previsión social se enriqueció al hacer responsable al patrón de los accidentes sufridos por sus trabajadores con motivo y en ejercicio de su trabajo contratado, a excepción de casos de fuerza mayor ajenos al mismo, facultándose en el artículo 125 de dicha Ley al Estado para la creación de una sociedad mutualista dentro de la cual podrían los trabajadores mediante el pago de algunos centavos, asegurarse para los casos de vejez y muerte.

1.2.6 Ley del Trabajo – Estado de Coahuila 27 Octubre 1916.

Ley del Gobernador Gustavo Espinosa Mireles de fecha 27 de octubre de 1916. Expidió un decreto constituyendo la sección de Trabajo, formada por tres departamentos; el de Estadística, Publicación y Propaganda; el de Conciliación y Protección y por último el de Legislación.

Al primero le correspondía recabar y publicar datos e información relativa al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros y promover conferencias para los trabajadores y su inscripción en escuelas nocturnas.

El de Conciliación y Protección tenía como misión específica intervenir como amigable componedor a solicitud de los intereses en los conflictos obrero-patronales, ejerciendo esta función por medio de los presidentes de cada Municipio y en caso de no lograr un arreglo amistoso, cesaba de plano su actividad conciliatoria.

El Departamento de Legislación cuyo propósito era el de estudio y formulación de Leyes benéficas al trabajador, atendiendo a tal objeto, creó una Ley que se promulgo el 27 de octubre de 1916, cuyos detalles más notables se referían a la participación en los beneficios patronales, la conciliación y arbitraje y los accidentes de trabajo.

1.3 Comentarios al Artículo 123 Constitucional.

Se rompió con los moldes de un constitucionalismo mecanizado e individualista, abierto únicamente a los tradicionales derechos a favor del individuo, y se logró una composición de la estructura política, más dinámica y profundamente humana del capítulo social, de la clase tutelada.

Las ideas de Ignacio Ramírez el “Nigromante”, influyeron en la Constitución de 1857 y en las Leyes de Reforma. Intentó demostrar la inexistencia de Dios científicamente en la Alameda Central. Escribió con regularidad en el diario “El

tiempo” junto con Guillermo Prieto, fundó el diario Don Simplicio donde abogaba por la reforma del país usando el seudónimo “El Nigromante”.

Ricardo Flores Magón a invitación de los liberales potosinos asistió al Congreso y tuvo en él destacada participación. El objetivo de la convención era enfrenar la opinión de los liberales a los desmanes políticos de la iglesia. Pero Ricardo Flores Magón fue más lejos en el curso de su alocución, pues no solo atacó a la iglesia y al clero sino que fustigó duramente a Díaz y lo culpó de la miseria de las clases laborales.

La voz llena de firmeza de Ricardo decidió el rumbo revolucionario de aquel trascendente acto político; y dio como resultado que personajes como Jesús Castorena algunos años después considerara a la materia laboral como autónoma, por lo que dice “el Derecho Obrero es una rama jurídica autónoma, porque su objeto es la regulación del trabajo subordinado; ninguna relación podemos encontrar entre el fenómeno jurídico contemporáneo y las ideas de las concepciones de las épocas antigua y media”⁵.

1.4 Constituyentes de 1917.

La propuesta de redacción al artículo 5º presentada por Venustiano Carranza, junto con los generales Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Vitoriano E. Góngora presentaron la siguiente alternativa: Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá

⁵ Castro Jesús, Manual del derecho Obrero, 4ª. Ed., México s/ed, 1964, Pág. 21

ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por efecto el menoscabo, la pérdida o el revocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea en consecuencia no tolera la existencia de órdenes monásticas, no puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. Los conflictos de trabajo serán resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las reglamentaciones respectivas.

La primera comisión de Constitución, recogía la libertad de trabajo, se limitaba la jornada laboral y se incluía un día de descanso forzoso así como igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo.

Héctor Victoria se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislarán en materia del trabajo y porque se establecieran los Tribunales Laborales en cada una de ellas, solicitaba legislación radical en materia del trabajo, bases de la reivindicación proletaria; jornada máxima, salario mínimo, convenios industriales; reiteraba la prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y niños, ponía un énfasis muy especial en los riesgos profesionales y las indemnizaciones.

Carlos L. Gracidas criticó los conceptos “justa retribución y pleno consentimiento”, pues los consideraba fincados en la avaricia patronal y porque podrían provocar una competencia artificial y hasta conflictos de clase entre los trabajadores; realmente sin decirlo, incorporaba a la profundidad del pensamiento liberal de “El Nigromante”, al demandar que se otorgaba al obrero la participación en los “beneficios que obtenía capitalista”.

Alfonso Cravioto, literato, hizo una defensa al llamado “bloque renovador”; él y Luis Cabrera, Luis Manuel Rojas, Macías y otros; insistieron en la finalidad social del salario, en la aprobación de las bases sociales de la versión ampliada del artículo quinto.

En el cierre de la histórica discusión por unanimidad absoluta votaron por la afirmativa 163 Constituyentes, había un artículo 123 Constitucional, que otorgaría en el texto la lucha del obrero durante muchos años y de igual forma un artículo que revolucionaría socialmente a todas las constituciones del Mundo, ya que sin importar estructura jurídica alguna, quedaba estipulado los lineamientos obreros, sus obligaciones y sus derechos.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

- Jornada inhumana.
- Fijen un salario que no sea remunerado.
- Los perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho.

XXVIII.- Bienes que constituyen el patrimonio de la familia.

XXIX.- Se considerarán de utilidad social tanto el gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Se considerarán de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas. Éste, el régimen de propiedad, la educación y la supremacía del poder civil sobre las iglesias. El federalismo laico del siglo XIX se expresaba con resonancias de los Sentimientos de la Nación.

Guarda relación con las fracciones IV y VIII del artículo 3º con el 4º sobre la igualdad jurídica del varón y la mujer, así como el derecho a la vivienda. El quinto, debemos hacer alguna vinculación obligatoria de algunos servicios públicos, gratuidad en ciertas funciones, caracteres de los servicios profesionales de índole social.

Con el Artículo 25: Fomenta el crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza.

Con el Artículo 26: Diversos sectores sociales pueden participar en la planeación democrática.

Con el Artículo 27: Régimen de la propiedad y la cuestión agraria.

Con el Artículo 28: Regula la intervención estatal relativa a la producción y circulación de bienes.

Con el Artículo 73, Fracción X: Se faculta al Congreso de la Unión para expedir Leyes reglamentarias del artículo 123 en materia de planeación Nacional del desarrollo económico y social, la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios nacionalmente necesarios.

Con el Artículo 107, Fracción II: En materia de amparo podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales.

Con el Artículo 115, Fracción VIII: La normación de sus relaciones entre los trabajadores.

El Artículo 11 Transitorio: Legislarán sobre los problemas agrario-obrero.

El Artículo 13 Transitorio: Declaro extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo que hubieran sido contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios.

1.5 Principales Reformas al Artículo 123 Constitucional.

Mario de la Cueva opina que las modificaciones a los artículos constitucionales “fueron ocasionadas porque hasta ese momento se habían dictado en el país varias leyes locales, que no eran siempre uniformes y que propiciaron la desigualdad entre los trabajadores inclusive los de una misma zona económica”⁶.

⁶ De la Cueva Mario, “Síntesis del Derecho del Trabajo”, Panorama del Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1965, Pág. 207.

La reforma del viernes 6 de Septiembre de 1929 fracción XXIX se volvió exclusiva de la Federación la facultad de legislar en materia de trabajo, paso ampliado de la solidaridad considerada de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Las cuales encontraron expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y en 1943 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

La reforma del 4 de noviembre de 1933, recoge en la fracción IX el arbitraje para los Tribunales Laborales y abrir la posibilidad de que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje (Junta Matriz) de cada entidad federativa, fijara el salario mínimo respectivo a la falta de la integración de las comisiones especiales.

La reforma del 31 de Diciembre de 1938, la cual trataba el tema de empleados gubernamentales.

La reforma publicada el 18 de noviembre de 1942 de la facultad de legislar en materia de trabajo y traslada las especificaciones que existían en dicha fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional.

El 5 de Diciembre de 1960, nos habla de los derechos de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y Territorios Federales, así como el Departamento del Distrito Federal.

Se recogieron elementos de la legislación burocrática Cardenista, presentación de los Servicios Públicos, la cual no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas con la suprema prioridad social que deben tener los derechos laborales como ejemplo el no poder firmar un contrato colectivo.

Reforma publicada el 27 de Diciembre de 1961, en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general.

La reforma publicada el 21 de Noviembre de 1962 da una mayor protección a los menores, reparto de utilidades y los salarios mínimos, los mínimos profesionales, la creación de las comisiones para fijar ambos, delimitación, en zonas económicas, de la estabilidad en el empleo, sostenimiento patronal al arbitraje. Amplitud que quisieron “El Nigromante y los Flores Magón”, distribución de las utilidades y el salario, pequeña búsqueda operativa de justicia social.

Reforma publicada el 14 de febrero de 1972. Los patrones cumplieron con el mandato constitucional en materia de vivienda, esto es con la obligación original para que se dieran los créditos habitacionales para los trabajadores; sin embargo el déficit de vivienda ha sido y es inmenso y no fue cumplido en su versión inicial, ya que si bien es cierto se constituyó el (INFONAVIT), en un principio y durante varios años prácticamente no se daba el crédito habitacional para los trabajadores.

Reforma publicada el 10 de Noviembre de 1972; creación del Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE).

Reforma del 8 de octubre de 1974 modificación publicada el 31 de Diciembre de 1974, igualdad jurídica de la mujer políticamente considerando las diferencias físicas y biológicas que la acompañan desde el origen de la especie.

La reforma publicada el 9 de Enero de 1978 adición a la Fracción XII y modificación a la Fracción XIII la obligación de reservar en los centros de trabajo

situados fuera de las áreas urbanas, establecer mercados públicos y centros recreativos, construir edificios municipales, adiestrar en el trabajo los cuales se alejaban del desnaturalizado y abusivo contrato de aprendizaje y hoy tenemos sus rasgos en la Constitución: los sistemas, métodos y procedimientos en la Ley Federal del Trabajo.

Diario Oficial de la Federación del 19 de Diciembre de 1978, por el cual se refiere al fenómeno político, económico, social y cultural, Estado social de derecho.

El artículo 123 Constitucional: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley, celebraron la inclusión constitucional del derecho del trabajo ante la cesantía, el subempleo y lo exiguo de la retribuciones.

La reforma del 17 de noviembre de 1982 Apartado B, el cual se refiere a la protección de los derechos de los Trabajadores Bancarios. Cuerpo de disposiciones que si bien otorgaban prestaciones laborales y de seguridad social en condiciones distintas, al cercenar los derechos colectivos carecía de toda legitimidad.

La reforma a la Fracción VI del Apartado "A", publicada el 23 de diciembre de 1986, en vigor a partir del 1º de Enero de 1987. Secretaría de Trabajo y Previsión Social como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en cualquier momento se convoca a las comisiones regionales y a la propia Comisión Nacional a fin de revisar los salarios mínimos vigentes. Búsqueda de mecanismos más ágiles y de simplificaciones así como la modificación del concepto territorial, alude al alcance de

los salarios mínimos generales. “Las áreas geográficas que se determinen “zonas económicas”.

El nuevo párrafo tercero radica en la Comisión Nacional con el auxilio de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables. La atribución consistente en fijar los salarios mínimos en las dos vertientes que mantienen la reforma; generales y profesionales. Brinda un nuevo concepto de aplicación territorial de los montos salariales básicos, elimina el salario mínimo de los trabajadores del campo y suprime así mismo la denominación y funciones de las comisiones regionales. Lo anterior no se traduce en el alejamiento de las representaciones obreras en la toma real de decisiones salariales, así como en la creciente y consiguiente centralización de estas últimas.

1.6 Artículo 123 Constitucional.

El Congreso Constituyente de 1917 debatió en un principio en torno a la solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social, tratando de que quedaran insertas en las Garantías Individuales una serie de beneficios para la protección de los trabajadores en cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los denominados empleadores, motivo por el cual de la discusión del artículo 5º constitucional, se dieron diversos debates de tal importancia que al discutirse su texto por el Constituyente de 1917 se desprendió de él, que faltaba un verdadero análisis y estudio de la situación laboral de los trabajadores de nuestro país, ya que habían sido sin lugar a dudas uno de los

elementos fundamentales para el inicio de la Revolución Mexicana y quedaban desprotegidos con el proyecto inicial enviado por Carranza, por lo que surgió de la discusión el título especial y autónomo del Artículo 123 constitucional, uno de los máximos logros de la Constitución Mexicana, ya que se crearon en nuestro país por primera ocasión los derechos sociales a favor de las clases más desprotegidas.

En el estudio y análisis así como discusión y debate de aquella histórica asamblea, recordando la propuesta hecha por el Constituyente Froylan C. Manjarrez, el Diputado Federal por el Estado de Yucatán. Héctor Victoria, que con un numeroso grupo de integrantes del Congreso, entre los que se encontraban el Diputado Mújica por el Estado de Michoacán, pedían se consignaran las Garantías Individuales para la futura legislación obrera, dentro del estudio del artículo 5º constitucional y donde se pronunció un memorable discurso emitido por el Diputado Héctor Victoria -donde se encuentran las principales ideas que después se establecerían en el artículo 123 constitucional- que se refieren con estas palabras: “Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero, un diputado que se distingue de algunos muchos porque no ha venido disfrazado como tal con una credencial obrera, cuando ese compañero, cuando ese camarada, aquí con un lenguaje burdo tal vez en el concepto del Congreso, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados; cuando ese camarada digno por muchos conceptos, dijo que en el proyecto de reformas constitucionales, el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces una gran verdad, y desde luego le tendí mi mano fraternalmente quedando enteramente de acuerdo con él. Ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se

dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!”⁷

Del dictamen del artículo 5º constitucional, se considera que es el antecedente directo de donde nace el artículo 123 Constitucional, el cual establece las garantías sociales más importantes para los trabajadores, que se encuentran en la sociedad, y al igual que los campesinos son en esa época, una clase económica débil. Sin embargo fue el antecedente y posteriormente en el diario de Debates de nuestra Carta Magna, se observa que para llegar a una adecuada reglamentación de las cuestiones que entrañan las relaciones obrero patronales, eran más complejas de lo que habían visto en un principio en el artículo 5º Constitucional y por lo tanto no importaba que se señalara las bases fundamentales y elementales de los trabajadores, pues lo importante era que quedara plasmada en la Constitución y por lo tanto que se detallaran en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, hacía falta una interpretación de mayor amplitud y acorde con nuestra realidad social, cabe señalar que nuestra Ley Suprema fue el primer ordenamiento a nivel mundial e internacional en dar cabida al derecho social, por lo que la Justicia Social en defensa por la clase trabajadora se plasma con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.6.1 Fracción XXVII.

El fundamento constitución de la irrenunciabilidad del derecho que tienen los trabajadores, como es al goce de su prima de antigüedad lo encontramos en esté

⁷ Rabasa Emilio, Esta es tu Constitución, Editorial Aveledo Perrot, México, 2003, Página 54.

artículo especialmente en dicha fracción, ya que se establece que se tendrá como condiciones nulas y que no se podrá obligar a los contratantes, aunque se expresen en un contrato, las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notarialmente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírseles de la obra, y

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”⁸.

Como se observa encontramos lo referente al salario, jornadas de trabajo, indemnizaciones por accidentes o enfermedades de trabajo; en ningún inciso hace referencia de la prima de antigüedad, pero como es un derecho que tiene todo trabajador debe cumplirse.

⁸Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Sista, Abril 2009, Pág. 169.

CAPITULO II

ORIGEN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1 Origen de la Prima de Antigüedad en México.

La prima de antigüedad, tuvo su origen en la contratación colectiva, específicamente en el contrato colectivo ferrocarrilero y nació jurídicamente en México en la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta.

Los miembros de la Comisión redactora del proyecto de normas sobre la Prima de Antigüedad, no se resolvían a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que algo faltaba; “el derecho de antigüedad, dijo uno de ellos, es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador y punto de partida y sostén de otros derechos, como en los aumentos en el periodo de vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad, derechos que son también hermosos; pero hace falta que produzca un efecto propio, a fin de que resplandezca con su máxima intensidad. En el ir y venir del intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo...”⁹

Este es sin lugar a dudas el inicio de nuestra prima de antigüedad, tal y como lo señala el doctor Mario de la Cueva, por medio de opiniones y de disertaciones se ve que surge, pero no por medio de un estudio jurídico y apegado a situaciones que pudieran ser estructuradas desde un ámbito de plena conciencia judicial, motivo por el cual es que existe una inequidad del artículo que tuvo origen al tema en estudio ya que únicamente el número de años de trabajo fue lo que importo, no se hizo una

⁹ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1978, Pág. 412.

valoración de lo que el trabajador había proporcionado a la empresa durante ese tiempo para que ésta creciera y se enriqueciera.

Desde un principio de su origen se habló de un tiempo de quince años, que el trabajador haya tenido dentro de la empresa y se condiciono a un retiro voluntario.

A mayor abundamiento para poder dejar en claro este origen de la “Prima de antigüedad, debemos de basarnos en la exposición de motivos en su apartado XII de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual dice lo conducente: “Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ello entre la idea de riesgo; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada a la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social”.¹⁰

A la prima de antigüedad se le compara con las vacaciones, y en un principio sin que mediara la idea del riesgo, que se puede ir dando en el trascurso de la vida laboral del trabajador y que como iremos viendo en este trabajo se ha ido modificando, en la Ley laboral; si por medio de jurisprudencias y tesis, que ha ido emitiendo tanto la Corte como los Tribunales Colegiados ya que en la exposición de motivos se le emparenta con el fondo de ahorro que nada tiene que ver con la prima de antigüedad, ya que como se analizará son dos figuras jurídicas totalmente diferentes, ya que es bien sabido que los fondos de ahorro se establecen en los contratos colectivos y la prima de antigüedad está sujeta a los riesgos económicos de la empresa durante un lapso excesivo de tiempo.

¹⁰ Iniciativa de ley de 1969, página 11.

Debemos de recordar que la prima de antigüedad “es una prestación que nació en los contratos colectivos de trabajo y que el legislador incorporo a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 162.”¹¹

¿Pero cuál es el fundamento general?; ¿En que se basó la comisión redactora?, “La seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo.”¹² Por lo que el simple transcurso del tiempo genera derechos a los trabajadores y de la misma forma es un hecho jurídico que se da por la voluntad de las partes, patrón y trabajador.

2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 18 de agosto de 1931 nace la Ley Federal del Trabajo, no obstante que desde 1921 ya existía la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero que tampoco era contemplada en esta ley y no es sino hasta 1942 cuando se adiciona la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, misma que en 1960 se divide en dos apartados, el “A” con sus treinta y un fracciones y el “B” con sus catorce fracciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, cubre una etapa importante para la vida económica del país, ya que era el eslabón jurídico entre trabajadores y empresarios para encontrar un óptimo acercamiento, así como para dirimir las encomiendas que

¹¹ Davalos José, Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México 2006. Pág.

¹² De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1978, Pág. 412.

surgieron posteriores a su promulgación, cabe señalar que ésta ley en ningún momento define el concepto de subordinación existiendo a la fecha el problema de distinguir las relaciones tendientes a la prestación de un servicio ya sea civil o mercantil, y la sutil distinción de estos con el contrato laboral.

En esta primera Ley Federal del Trabajo de 1931, no tuvo cabida la prima de antigüedad, en una forma por demás absurda e incongruente, ya que desde esta época en los contratos colectivos, se venía dando la prima de antigüedad, situación que deja en entredicho la función legislativa de la Cámara de Diputados, ya que se podía haber apoyado desde los años treinta a los trabajadores por medio de una prima de antigüedad y no haberse esperado casi cuarenta años para poderla incorporar, de aquí la pregunta obligada de la suscrita es ¿Qué importancia tiene en el ámbito Legislativo una equidad en la prima de antigüedad? vamos para cuarenta años de vigencia de la Ley Federal de 1970 y no ha tenido modificación alguna el artículo 162 de la nueva ley.

Es importante destacar que desde el año de 1931, se debía de haber incorporado aunque fuera en forma vaga y posiblemente imprecisa, un antecedente de la prima de antigüedad, aunque hubiese sido con otro nombre, pero no dejar en un estado de indefensión a los trabajadores por tantos años, ya que la Ley Federal del Trabajo, tanto de 1931 como la actual, no hablan en ninguno de sus artículos de jubilación y por tanto la prima de antigüedad en 1931 hubiese sido un apoyo fundamental, ya que al haberla tomado en cuenta o mencionado en dicha ley, se hubiera tenido más conocimientos y beneficios para todos los trabajadores y por

ende una mejor reforma de ella en beneficio de los empleados. Sobre todo en la Segunda Guerra Mundial, que tanto afectó a la humanidad.

2.3 Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como bien sabemos la exposición de motivos siempre da nacimiento a todo tipo de leyes independientemente de cualquier rama de derecho. En este estudio solo nos enfocaremos a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en específico al estudio de la prima de antigüedad; dicha exposición fue remitida de la Cámara de Senadores a la Cámara de Diputados con fecha 18 de noviembre de 1969.

En el apartado XII se menciona la prima de antigüedad, y además “reconociendo el derecho de los trabajadores a que determine su antigüedad en la empresa, cuando se prolonga por varios años, es fuente de derecho para el trabajador, pues es injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica.”¹³

Es aquí en donde los legisladores tomaron como base aquellos trabajadores que fueran separados de su empleo, tuvieran derecho a una prima de antigüedad y no como sucedía en la ley anterior, en la cual se les despedía y no se les daba absolutamente nada por el tiempo laborado, sin darle importancia a la antigüedad de los trabajadores, pues en ocasiones cuando había alguna vacante muchas veces se

¹³ Exposición de Motivos de 1969. Cámara de Diputados, México, D.F. Apartado XII. Foja 10.

la daban a aquel trabajador que llevaba pocos años, pero tenía más conocimientos que otro que tuviera mayor antigüedad.

Me doy cuenta que los legisladores le dieron un poco más de importancia a la antigüedad de los empleados, por las injusticias que se daban en ese tiempo; y pusieron más empeño en ello, se observa que se necesitaba recompensar esos años de esfuerzo de dichos trabajadores y viendo que la prima de antigüedad existía pero solo y exclusivamente en diversos contratos colectivos de algunas empresas, decidieron que esta figura fuera para todos los empleados en general y no para ciertas empresas, dándolo a conocer en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, regulándose en el artículo 162, pero eso sí, especificando que es una prestación que se deriva del solo transcurso del tiempo y no corresponde a las prestaciones de la seguridad social.

Fue tan importante esta innovación del artículo 162 a la nueva Ley que como consecuencia de la misma es que existe el artículo 5º. Transitorio, el cual se analizara posteriormente.

2.4 La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al ser interpretadas diversas disposiciones en la materia laboral por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se vio la necesidad de actualizar varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, estudiándose ésta hasta 1968, enviando el proyecto de la nueva Ley al Congreso de la Unión en el año de 1969, la cual empezó a regir a partir

del 1º. de mayor de 1970, una vez que dieron su aprobación las legislaturas de los Estados.

La nueva Ley Federal del Trabajo, recopila las experiencias de los 39 años previos a su promulgación en materia de las relaciones laborales, pero eso sí, contando con una mejor sistematización, con la introducción de un capítulo de contratos especiales, destacando la regulación de la huelga y el paro de labores, el señalamiento de las autoridades laborales, el reparto de utilidades, una mayor regulación del procedimiento ordinario laboral y los procedimientos especiales entre innovaciones y el más importante, la prima de antigüedad.

Nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1970, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto en nuestros días, el desarrollo industrial ha creado la necesidad de dejar plenamente establecido y con una congruencia jurídica lógica, cuales deben de ser los principios rectores del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha ley de 1970 que es la misma que nos rige en la actualidad, señala lo siguiente:

2.4.1 “Artículo 162:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en los casos del 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.”¹⁴

Ahora bien este artículo que ha quedado escrito en líneas anteriores tiene que ser modificado y actualizado para tener los elementos de un derecho dinámico no estático para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; por otra parte la relación de trabajo en donde se empiezan a generar los derechos de los trabajadores para que se compute la prima de antigüedad, no se habían tomado en consideración en la ley anterior de 1931, por tanto aparentemente en nuestra legislación, la prima de antigüedad es un tema nuevo pero muy limitado.

2.4.1 Artículo 5º Transitorio.

Los artículos transitorios de una ley, son aquellos que nos sirve por lo general, para determinar la fecha de entrada en vigor de aquella, es decir, la iniciación de la vigencia de alguna ley o artículo, en el tiempo y en el espacio.

De conformidad con el Licenciado Eduardo García Máynez, en su obra titulada “Introducción al Estudio del Derecho” referente a uno de los criterios de clasificación de las normas jurídicas, las cuales se dividen en primarias y secundarias:

A) Primarias. “Normas jurídicas que tienen por sí mismas sentido pleno.”

B) Secundarias. “Solo tienen significado cuando se les relaciona con preceptos del primer tipo”.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales, ISEF, S.A. Tercera edición, Agosto de 2008, Páginas 45 y 46.

Es decir cuando una regla de derecho complementa a otra; y ésta a su vez se subdivide en varias categorías, entre ellas las denominadas de iniciación, duración y extinción de la vigencia, complementa aquellas normas primarias, tal y como sucede con los artículos transitorios de las diversas leyes.

Como es bien sabido los artículos transitorios los encontramos al final de una legislación, a la que nos referimos como disposiciones “Secundarias”, aquellos que se destinan a complementar otro artículo, desde su jerarquía, se encuentran colocadas en un plano de igualdad, es decir que pertenecen a la misma categoría y rango teniendo en consecuencia análoga obligatoriedad y fuerza jurídica.

Por lo tanto estos preceptos a los que nos referimos son secundarios, puesto que nos encontramos sobre normas de iniciación de la vigencia de un determinado artículo, aquí nos damos cuenta que el artículo 5º. Transitorio, por la complejidad de la prima de antigüedad en el año de 1970, fecha de su vigencia, vino a complementar y a dar luz jurídica al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se transcribe en este momento:

“NORMAS APLICABLES PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD A LOS TRABAJADORES QUE SE SEÑALAN.

ARTICULO 5º. 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, tendrán 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 entro en vigor esta ley.”¹⁵

Respecto del artículo 162 en complementación con el artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, desde nuestra perspectiva, dicho artículo no se encuentra en retroactividad, sino únicamente son excepciones para no dejar en estado de indefensión a aquellos trabajadores que se encontraban laborando al entrar en vigor dicho artículo transitorio, ya que se toman en cuenta determinados años laborados y ciertos años para hacer valer el artículo.

Observando las diversas fracciones del artículo 5º. Transitorio de la Ley, estas tratan de recompensar a los trabajadores que aunque no cumplan con los requisitos mencionados por el artículo 162 de la ley de la materia, el legislador en su momento no se olvido de aquellas personas que por varios años dedicaron su tiempo y esfuerzo al trabajo, si bien es cierto que el artículo 162 es ambiguo y difícil de interpretar sobre todo en el momento en que fue redactado (año 1970), y que iba hacer motivo de discusión con las empresas, en virtud de que se aplicaría una nueva cantidad por la parte patronal a los derechos de los trabajadores; por lo que era necesario dejar en claro con el artículo 5º transitorio la forma en que se daría dicho pago a los trabajadores, por el tiempo laborado y por lo tanto es conveniente hacer un análisis de cada una de sus fracciones:

De conformidad con lo antes transcrito y analizado, se puede observar que existen contradicciones entre el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo para la obtención de la prima de antigüedad, y el artículo 5º transitorio; la Ley Federal del

¹⁵ Ídem, Página 281.

Trabajo señala que para que proceda el pago de la prima de antigüedad, consistirá en 12 días de salario por cada año de servicios, fracción I y de igual forma en la fracción III del numeral antes citado menciona que “la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio...”¹⁶ por separación voluntaria son quince años por lo menos, y en la fracción I del artículo 5º transitorio “Indica que los trabajadores que tengan una antigüedad menor de 10 años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor está Ley tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario”¹⁷

Ante la entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo, el legislador ha tratado de ser equitativo, maneja un tiempo menor para beneficiar al trabajador, ya que basándose en el tiempo laborado de dicha persona, no utiliza los quince años que menciona la ley en el párrafo tercero del numeral en estudio, al contrario da un término menor a los diez años laborados y señala claramente que si el trabajador se separa voluntariamente tendrá derecho a que se le paguen doce días por cada año laborado, esto en principio me parece correcto, ya que la aplicación de un nuevo artículo tan importante como el 162, evidentemente trajo contradicciones, por parte patronal, y éste fue obligado a hacer un pago que no estaba contemplado y por lo mismo a demostrar por medio de las Cámaras patronales su disgusto y con ello las supuestas violaciones a los artículos 14 y 16 Constitucional, ya que empezaron a promover amparos por ser retroactiva la ley en el artículo 162, en perjuicio de la cúpula empresarial.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales, ISEF, S.A. Tercera edición, Agosto de 2008, Página 45.

¹⁷ Ídem Página 281.

Es importante señalar que el artículo 5º transitorio sirvió para dar elementos tanto a las Juntas Locales, Juntas Federales, Juzgados de Distrito, Colegiados y en su momento a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que sobre bases firmes, lógicas y jurídicas, se pudieran establecer criterios que fueran equitativos para el trabajador y para la empresa.

Sobre la fracción segunda del quinto transitorio es innegable que la misma es desproporcionada, ya que desde el punto de vista patronal se pagarían 24 días de salario a los trabajadores que tuvieran una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, y siendo desproporcional en virtud de que se les debía de pagar por cada año de servicios laborados, situación que este artículo no especifica, de igual forma tampoco se señala si se les pagará conforme al salario mínimo como lo refiere el artículo 162 en su fracción II. Por lo tanto es ambiguo ya que se debía especificar correctamente el monto base para el pago.

En cuanto a la fracción tercera, encontramos la misma situación que en las fracciones anteriores (I, II), pero con una mayor desproporción, respecto a su pago, ya que tendrían derecho a treinta y seis días de salario por cada año de trabajo, pero siempre y cuando tuvieran una antigüedad mayor a 20 años, separándose de su empleo voluntariamente dentro de los tres años siguientes a que entre en vigor esta nueva Ley, resulta ilógico ya que evidentemente el monto a cubrir por la parte patronal referente a los treinta y seis días por año laborado, perjudicaría económicamente a las empresas en ese momento en virtud de que no estaban preparadas para hacer un desembolso de esa magnitud, sobre todo con trabajadores que tuvieran más de veinte años laborando.

La fracción IV, se especifica que debe de tomarse en cuenta y acatarse al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en todas y cada una de sus fracciones, ya que es un artículo nuevo para los trabajadores y que evidentemente es para su beneficio. Este artículo 5º transitorio se desprende en sus párrafos anteriores que existe una excepción para aquellos empleados que por suerte contaron con los requisitos que en ese tiempo se pedía; ya que pudieron aprovechar los diez años que señala este artículo en cuanto a las antigüedades y años de entrada en vigor de la Ley; y no como se señala en el artículo 162 de la ley en comento que manifiesta que deben pasar quince años de servicio.

La V fracción menciona que cuando un empleado sea separado de su encargo o que se separe con causa justificada, el requisito indispensable consistirá en que dentro del año siguiente a la fecha de la entrada en vigor de dicha ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario; esto resulta una situación inequitativa, ya que no se computan los años laborados sino únicamente se les va a cubrir los doce días de salario, pero sin señalar por cuantos años trabajados, únicamente en forma lisa y llana doce días, sin especificar si será conforme salario mínimo o su sueldo; y si por el contrario señala la fracción V del artículo en comento transitorio que transcurrido un año se le pagará la prima de antigüedad que transcurrido un año de vigencia de ésta nueva ley, se les pagará una prima por los años que hubiesen transcurrido en su trabajo. Lo que me parece correcto y equitativo ya que se debe cubrir por el tiempo laborado.

2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro del tema de la Prima de Antigüedad, esta prestación no se encuentra regulada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en virtud de que sus empleados, como su nombre lo dice son Trabajadores al Servicio del Estado; por consiguiente son regulados en primer lugar por el Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en segundo lugar por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Realizando un análisis de dicho apartado no se hace mención en ninguna de sus catorce fracciones, párrafos e incisos; de la prima de antigüedad; lo cual nos parece inequitativo y desigual ya que los trabajadores burocráticos deben de tener también derecho a una prima de antigüedad, al no mencionarlo la ley ni el apartado B de la Constitución, los deja en un estado de desigualdad jurídica y por tanto se violarían las garantías individuales consagradas en nuestra Carta Magna, ya que en la práctica se da que hay trabajadores de primera y trabajadores de segunda, en virtud de que no existen los mismos derechos para ambos trabajadores y se entiende que la prima de antigüedad debiera de ser considerada tanto para los trabajadores del apartado A) como para trabajadores del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

Lo que acontece en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para poder subsanar las omisiones y lagunas que existen en dicha ley, es que aplican en forma supletoria y de conformidad con el artículo 11 de la propia Ley, el basarse en la Ley Federal del Trabajo, pero es de explorado derecho que no se

puede aplicar en forma supletoria lo que no contiene la ley de la materia y únicamente se aplica la Ley Federal del Trabajo en lo previsto en disposiciones especiales, como es el caso de los juicios que se siguen ante las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en donde el procedimiento tiene una aplicación supletoria en la Ley Federal de Trabajo.

También es de mencionarse que con relación a la omisión de parte de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en tesis jurisprudencial lo siguiente con relación a la prima de antigüedad de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No. Registro: 214.552

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Noviembre de 1993

Tesis:

Página: 457

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. IMPROCEDENCIA DE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY LABORAL CUANDO SE RECLAMA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que en lo no previsto en la misma, se aplicaran supletoriamente los ordenamientos que ahí se citan; sin embargo, ello sólo es operante cuando se satisfacen los supuestos siguientes: que la ley que va a ser suplida, contemple la Institución respecto de la cual se pretende dicha aplicación, que no tenga reglamentación o bien que conteniéndola sea deficiente; por lo que, si un Trabajador del Estado reclama el pago de la prima de antigüedad, pretendiendo la supletoriedad de la ley citada, resulta

improcedente porque el ordenamiento burocrático que rige el vínculo laboral, no contempla la citada prestación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12491/92. Otilia González Vite. 28 de enero de 1993. Unanimidad de votos Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 3741/93. Arturo Fuentes Delgado. 5 de junio de 1993. Unanimidad de votos Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Angel Salazar.

En la práctica me he percatado que en las demandas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en las demandas de los trabajadores que se rigen por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de Municipios y Organismos Públicos coordinados y descentralizados de carácter estatal (Estado de México), los litigantes solicitan como prestación la prima de antigüedad, y dicha prestación la fundamentan en el sentido de que en ambos casos en forma supletoria se aplica la Ley Federal del Trabajo, tanto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como al estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos coordinados y descentralizados de carácter estatal (Estado de México), en ambas legislaciones no se encuentra regulada expresamente por ordenamiento legal alguno en donde pueda ser reclamado por el trabajador burocrático dicha prestación, ya que únicamente la prima de antigüedad se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, lo que da como resultado que la prima de antigüedad se rige y se refiere por el

principio de continuidad en trabajo, es decir es una prestación autónoma que se genera por el simple transcurso del tiempo y por tanto es independiente de cualquier otra prestación contractual, pero sin embargo al no estar señalada en las Leyes antes mencionadas no aplica la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, ya que únicamente se otorga la supletoriedad a la Ley Federal del Trabajo en lo no previsto por esa ley y por disposiciones especiales, y por tanto todas las resoluciones absuelven del pago de la prima de antigüedad a las demandadas, teniendo como señalamiento motivacional el que no se encontraban comprendidas dentro de las normas tanto de la Ley Burocrática, como del estatuto antes mencionado; por lo que tengo entendido que por lo que hace al Estado de México existe un amparo en cuanto corresponde al pago de la prima de antigüedad que también se reclama, cabe señalar que tal y como atinadamente considera la autoridad responsable, dicha prestación es ajena al trabajo burocrático, únicamente por lo que se refiere a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que implica desde luego que los trabajadores al Servicio del Estado no gozan de la misma, y nos conduce a una conclusión contraria el hecho de que el artículo 8º. transitorio del estatuto jurídico en mención disponga que todas las prerrogativas de la Ley Federal el Trabajo a favor de los trabajadores, ya que debe la autoridad en este caso el Tribunal Colegiado, otorgar el amparo en virtud de que lógica y jurídicamente resulta que la prima de antigüedad es una prerrogativa de la cual gozan los trabajadores al Servicio del Estado de México, ya que existe artículo transitorio (8º) del estatuto antes señalado, el cual da la facultad para que se pueda aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo , situación que no procede en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, ya que no existe artículo transitorio en dicho ordenamiento legal.

Por ende es necesario mencionar que la prima de antigüedad debe de ser una prestación de carácter general para todos los trabajadores para que no exista inequidad entre los trabajadores y que si bien fue creado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y ya existía un antecedente de la Prima Quinquenal la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual fue promulgada el 27 de Diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Diciembre de 1963, está última Ley debe de ser modificada por el Congreso de la Unión y se debe de señalar capítulo expreso para la prima de antigüedad en la Ley Burocrática , ya que se deja en una desigualdad manifiesta a los trabajadores burocráticos y no existe un principio de legalidad, de justicia y de equidad entre los trabajadores; creando las propias leyes una desigualdad manifiesta en cuanto hace a la prima de antigüedad; situación que es diferente en los trabajadores que forman parte de un Organismo Descentralizado perteneciente a Administración Pública (organismo descentralizado, goza de personalidad jurídica y patrimonio propio, así como de autonomía técnica y orgánica, por lo que si bien sus directivos son nombrados por la Administración Central pueden tomar sus propias decisiones y plantear su propio organigrama, sin consultarlo con otro órgano: por ejemplo, un Organismo Público Descentralizado en México, como es Petróleos Mexicanos, que si bien se relaciona con la Secretaría de Energía, no depende de ésta; y tiene diferente forma de regirse, ya que pueden estar incluidos dentro del apartado A) Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, por lo que los trabajadores se regularan por el apartado A) y seguirán sus controversias laborales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si bien es cierto que Petróleos Mexicanos depende administrativamente de la Secretaría de Energía, los trabajadores de esta Secretaría se regulan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que tiene una forma diferente de regirse y que en ella no existe como tal la prima de antigüedad y que en su Artículo 43 fracción IV, hace mención de varias prestaciones pero sin mencionar ésta.

“Artículo 43 fracción V. De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.”¹⁸

Por lo que hay que tomar en cuenta que nuestras disposiciones legales, señalan la competencia del Sector Central y de los Organismos Públicos Descentralizados y que tales legislaciones dan un carácter diferente con prestaciones distintas, no obstante que dependan administrativamente de sus diversos sectores como el caso que se menciona y no omito señalar que dentro del Poder Ejecutivo los trabajadores gozan de otras prestaciones y beneficios, pero eso si tratando de recompensar a sus empleados por el tiempo o antigüedad de servicio, como lo estipula en su artículo 34 primer párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el cual establece:

“Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como

¹⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 27 Edición, Editorial Porrúa, Página 34.

complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima”¹⁹.

Sirve para diferenciar lo que es la prima de antigüedad y la prima quinquenal las siguientes Tesis.

No. Registro: 192,527

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XI, Enero de 2000

Tesis: I.10o.T.23 L

Página: 1033

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA QUINQUENAL. NATURALEZA JURÍDICA.

Aun cuando ambas prestaciones derivan de la relación laboral y se generan con base en la antigüedad de los trabajadores, su naturaleza jurídica es distinta en consideración a que la prima quinquenal se cubre como complemento del salario y deviene de una contraprestación del servicio diario, que persiste en tanto dura la relación de trabajo y por consiguiente la terminación de la relación laboral anula la posibilidad de su otorgamiento; en cambio, la prima de antigüedad se cubre en razón del tiempo total de duración de la relación laboral y no como parte del salario diario; se genera la obligación de su pago cuando concluye el vínculo laboral y la vigencia de ésta impide la posibilidad de su otorgamiento.

¹⁹ Ídem, Página 31.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12310/98. Servicio Postal Mexicano. 19 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Avendaño. Secretaria: Rosaura Rivera Salcedo.

Véase: Tesis I.6o.T. J/25 en la página 945 de esta misma publicación.

No. Registro: 192,644

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

X, Diciembre de 1999

Tesis: I.3o.T. J/12

Página: 677

PRIMA QUINQUENAL Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DIFERENCIAS (MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA QUINQUENAL POR AÑOS DE SERVICIO A LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL).

La prima quinquenal no se equipara a la prima de antigüedad, ya que aun cuando ambas prestaciones se otorgan como una recompensa a los años de servicio, entre ellas existen las siguientes diferencias: a) en términos del Manual de Normas y Procedimientos para el Pago de la Prima Quinquenal por Años de Servicio a los Trabajadores Públicos de la Administración Pública Federal, la prima quinquenal se otorga durante la vigencia de la relación laboral a los que han acumulado cierto número de años de servicio, a partir del quinto año, en tanto que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo; b) la prima quinquenal es un factor de aumento de salario, pues lo

incrementa por cada cinco años de actividad laboral, en tanto que la prima de antigüedad no es un aditamento de la base salarial que se pague periódicamente, sino que se entrega en una única ocasión; c) la prima quinquenal está limitada en su cuantía a que se cumplan veinticinco años de servicio, por lo que los posteriores no serán acumulables para aumentar su monto, en tanto que la prima de antigüedad sigue generándose por cada año de servicio. Tales diferencias determinan que la naturaleza jurídica de ambas prestaciones sea distinta, no obstante que tiendan a recompensar el servicio prestado por años acumulados.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9443/97. Servicio Postal Mexicano. 15 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

Amparo directo 11373/97. Servicio Postal Mexicano. 9 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Amparo directo 3343/98. Servicio Postal Mexicano. 13 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Andrés Ortiz Cruz. Secretario: Ponciano Velasco Velasco.

Amparo directo 10613/98. Servicio Postal Mexicano. 28 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretaria: María de Jesús Ruiz Alejo.

Amparo directo 5363/99. Carlos Jorge Samperio Herrera y otros. 23 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Nota: Por ejecutoria de fecha 2 de junio de 1999, la Segunda Sala declaró improcedente la contradicción de tesis 14/99 en que participó el presente criterio.

Como vemos, si bien es cierto que existe una tesis quinquenal a los trabajadores burocráticos, está se da en razón de que cumplan cinco años y después diez, años y hacia sucesivamente cada quinquenio hasta llegar a veinticinco, esto se maneja por lustros, pero no como se señala en la Ley Federal del Trabajo, que es en relación al tiempo laborado y no a la integración del salario, como se hace en la Ley Burocrática, por tanto como he venido señalando existe una inequidad, ya que si el trabajador burocrático laboró nueve años únicamente tiene derecho a su prima quinquenal de cinco años y no a los nueve años laborados; a menos que se cambie a otra Secretaria de Estado ya que su plaza, sigue contando su antigüedad sin ser interrumpida ésta, siempre y cuando sean de la Administración Pública; así como lo expresa en su Artículo 5º transitorio, el cual a la letra dice “aquel personal que siendo titular de una plaza de base, pase o haya pasado con licencia o sin ella, a un cargo de confianza, caso a que se refieren los artículos 5º y 65, al causar baja en la plaza de confianza, tendrá derecho a regresar a su plaza de base original. También tendrá derecho a que, para efectos de antigüedad en su base, se le compute todo el tiempo que haya desempeñado el puesto de confianza”²⁰

Así lo ha establecido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia Firme al determinar que no se encuentra contemplada dicha prima de antigüedad para los Trabajadores al Servicio del Estado.

²⁰Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y Municipios del Estado de México, Internet, www.ordenjuridico.gob.mx Fecha 30 de Enero del 2010.

CAPITULO III

**CONCEPTOS GENERALES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU
RELACIÓN CON DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y CÓDIGO CIVIL.**

3.1 Autonomía de la Prima de Antigüedad.

Cuando se concluye una relación de trabajo, el empleado tiene derecho a que se le paguen distintos conceptos, como son los salarios devengados no cobrados, finiquitos e indemnizaciones en su caso.

De esta forma, aun cuando la prima de antigüedad se entrega al concluir la relación laboral, no tiene el carácter de indemnización, ya que su pago no tiene como finalidad la reparación de un daño causado, sino por el contrario premia la permanencia de los trabajadores en la empresa.

De conformidad con el artículo 162, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Concepto:

La antigüedad se define como “el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtiene de acuerdo con la medida cronológica de los servicios prestados a determinado patrón debido a una cierta actividad, un empleo o trabajo con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y continuidad efectiva desde su ingreso hasta un momento determinado”.²¹

Señala el Licenciado José Dávalos en su libro Tópicos Laborales que “la prima de antigüedad es una prestación que se otorga a los trabajadores al finalizar

²¹ BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, Edición 1ra., México Septiembre 2006, Pág.179.

su relación laboral y consiste en la entrega de un pago único, que se calcula en función de los años de servicio bajo ciertas condiciones y límites.”²²

Hay que dejar muy claro que la prima de antigüedad no es una prestación que se pague por algún concepto de indemnización, sino que es un pago que se realiza por el transcurso del tiempo, tan es así que la máxima es que el pago que se realiza a los trabajadores que se separan voluntariamente de la fuente de trabajo cuando cumplan quince años de servicio, por lo menos.

De igual forma se aplicará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o no del despido, de conformidad con la fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica consiste en que la prestación, se incrementa de acuerdo al salario, derivado por el tiempo de permanencia, y siempre está condicionada a que el retiro voluntario es cuando se haya cumplido los quince años de servicios, lo que en el espíritu del legislador era la continuidad en el trabajo, existiendo como una excepción que dicha prestación se considere como parte integral del salario, de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

La antigüedad es la búsqueda a favor del trabajador de la justicia social entendida como aquella que beneficia a los que social y económicamente tienen un estatus de debilidad frente al poderoso, ya que la idea es que se determina que las normas de trabajo son tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y patrones.

²² DÁVALOS José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, Pág. 180.

La prima de antigüedad obliga a los patrones a otorgar a los trabajadores un mínimo de prestaciones y derechos a su favor para que no sea la voluntad de las partes o la del patrón en particular la que unilateralmente pudiera establecer que otorga y que no otorga a su trabajador, lo que se ha dado en llamar la imperatividad de la ley laboral, ya que anteriormente los patrones cuando querían daban a sus trabajadores una gratificación que no los obligaba a nada, pues era unilateral y de acuerdo a los intereses del patrón.

La prima de antigüedad es una prestación que nació en los contratos colectivos de trabajo y que el legislador incluyó en el año de 1970, será para todos los trabajadores que se regulan por el apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y no para que se sigan dando gratificaciones a la voluntad del patrón.

La prima de antigüedad es un derecho consagrado a favor del obrero, que tiene el beneficio que establece la norma Constitucional y que recibe la misma categoría de derecho irrenunciable que a su favor impone la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que podemos decir que la prima de antigüedad es un derecho irrenunciable.

No. Registro: 210.050
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
XIV, Noviembre de 1994

LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, ES AUTÓNOMA Y SE ORIGINA POR EL SOLO, TRANCURSO DEL TIEMPO.

La junta responsable estuvo en lo correcto al condenar al patrón al pago de la prima de antigüedad a la parte actora, no obstante que determinó que ésta no acreditó los hechos constitutivos de su acción puesto que, la prestación de mérito tiene el carácter de autónomo y se origina por el solo transcurso de tiempo y su pago, no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no las diversas acciones que haya ejercitado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 266/94. Sabritas, S. A. de C.V. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Humberto Trujillo Altamirano. Secretario: Marco Antonio Romero Castillo.

3.2 Interpretación y Aplicación del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo que es de suma importancia para todos en general, porque somos trabajadores o tenemos a alguien de quién dependemos económicamente y muchas personas no lo conocen e ignoran de su existencia, o hasta lo llegan a confundir con alguna prestación de seguridad social, ignorando que éste artículo es autónomo de cualquier prestación, y tan es así que se puede solicitar la prima de antigüedad dentro del capítulo de juicios especiales que señala la ley de la materia en el artículo 892, porque como ya se ha mencionado su existencia se da por el solo transcurso del tiempo trabajado.

Aparentemente la Ley nos dice que todos los trabajadores de planta, tienen derecho a la prima de antigüedad, y esta a su vez consistirá en el pago de doce días por año de servicio, pero en realidad no es para todos, ya que menciona algunas excepciones, entre ellas, haber cumplido quince años de antigüedad para un retiro voluntario, las preguntas que nos hacemos ¿no que era para todos?, ¿Si tengo catorce años laborando y mi retiro es voluntario, ya no tengo derecho a mi prima de antigüedad?. Muchas veces nos quedamos con la idea de que tenemos derecho a recibirla, sin tomar en cuenta los esfuerzos de casi cumplir lo mínimo requerido, así nos falte un día para cumplir los quince años de antigüedad, no tenemos derecho a ella, por no cumplir con lo que especifica la ley.

Dicho artículo especifica claramente que se debe de cubrir únicamente la prima de antigüedad a los trabajadores de planta, consideramos que debe incluirse al trabajador de confianza, ya que tienen un determinado tiempo dentro de una empresa y lo que se debe computar es el tiempo laborado y no la calidad que se tiene si se es de base o de confianza, por lo que al estar expresamente establecido en éste artículo analiza que únicamente se debe cubrir a los trabajadores de planta, por consiguiente es inequitativo y desigual dicho precepto legal.

En la práctica laboral las empresas no hacen distinción de trabajadores de base y de confianza y sí por el contrario cuando hay un convenio entre las partes en un procedimiento judicial se toma en cuenta la prima de antigüedad como prestación; dicha prestación se toma en cuenta en virtud de que se debe de pagar cuando mucho el doble del salario mínimo de la localidad y esto no afecta grandemente a la economía de las empresas, toda vez que si la persona percibe un salario diario de

seiscientos sesenta y seis pesos diarios, tendría como pago si fuese en el Distrito Federal el salario de ciento diecinueve pesos punto sesenta y cuatro centavos diarios, como máximo de pago por prima de antigüedad, con lo que se ve que la empresa se estaría ahorrando quinientos cuarenta y seis pesos punto treinta y seis centavos del salario real; esto es cuanto al monto del salario, se espera recibir lo que uno percibe, es decir si una persona gana al día tres veces el salario mínimo, y este está a \$59.82 pesos, entonces estamos hablando de que al día gana \$179.46 pesos, haciendo la cuenta de cuánto le corresponde por año, da un total de \$2153.52 pesos, el cual sería lo correcto que obtuviera, para que hubiese una equidad; pero la Ley nos marca un límite, el cual nos dice que debe de tomarse como salario máximo (artículo 486), el doble del salario mínimo, y este vendría siendo de \$119.64 pesos que al año nos daría un total de \$ 1435.68 pesos, he aquí tenemos una diferencia de \$717.84 pesos por año, esto es por los doce días de cada año, lo que es una pérdida para el trabajador. Pero también nos marca una base mínima (artículo 485), que como su nombre lo indica es el salario mínimo, que le correspondería aquellos trabajadores que su salario es inferior al doble del salario mínimo, correspondiendo en este caso, únicamente al pago de salario mínimo, esto es \$59.82 pesos diarios, para el año 2011 en el Distrito Federal.

Por lo que es de aclararse que prefieren las empresas llegar a un buen arreglo con relación a la prima de antigüedad que litigar el asunto.

Ahora bien es muy importante que quede claro que en el caso de retiro voluntario el trabajador que tenga más de quince años de haber laborado tiene derecho a que se le pague una prima de antigüedad, desde el momento en que

empezó a trabajar en su centro laboral, ya que lo antes señalado ha quedado debidamente establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Diversas Jurisprudencias.

No. Registro: 254,965

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

72 Sexta Parte

Tesis:

Página: 168

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, tesis 845, página 584.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA. LA PERMANENCIA DE QUINCE AÑOS CUANDO MENOS, SOLO ES NECESARIA EN CASOS DE SEPARACION VOLUNTARIA.

El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Ahora bien, una correcta interpretación de esta disposición, lleva a la conclusión de que la antigüedad de quince años sólo debe exigirse en los retiros voluntarios del trabajador, porque desde el punto de vista literal o gramatical debe advertirse que si el legislador hubiera querido que la antigüedad aludida se exigiese en todos los casos de disolución de trabajo a que se refiere la fracción III del artículo 162 de la ley de la materia, no habría existido ninguna necesidad lógica de dividir la norma en dos apartados distintos, como lo hizo, pues hubiera bastado con que

concediera la prestación a todos los trabajadores que teniendo quince años de servicios, quedaran separados del empleo (bien fuera por su retiro voluntario, por rescisión motivada por causas imputables al patrón, o por despido justo o injusto). Por otra parte, el método llamado de interpretación auténtica, recurriendo a las motivaciones que inspiraron al legislador, también apoya, y de manera más clara, la conclusión apuntada, como es de verse el siguiente párrafo de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo: "El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volumen 72, página 87. Amparo directo 117/74. Cartón y Papel de México, S.A. 30 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto del Carmen Gómez.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 566/74. Eliseo Dávila Paredes. 4 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 135/74. Bartolo Calderón Sánchez y coagraviados. 22 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no el nombre del menciona ponente.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 286/74. Antonio Gutiérrez y coagraviado. 28 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Volumen 72, página 87. Amparo directo 571/74. Agustín Estrada Pérez. 5 de noviembre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Pero también es necesario dejar en específico que si el trabajador tiene menos de quince años y se retira voluntariamente de su empleo no tiene derecho a la prima de antigüedad, lo cual me parece injusto, inequitativo y fuera de toda lógica jurídica, además de económica ya que si tiene catorce años laborando y si por convenir a sus interés se retira voluntariamente no va tener derecho a que se le otorgue el pago de la prima de antigüedad, quiero dejar debidamente especificado que debe ser retiro voluntario, ya que si es despido podrá invocar dentro de sus prestaciones el pago de prima de antigüedad aunque haya trabajado un año u ocho meses, por lo que debe ser modificada esta fracción del artículo 162 y ser más equitativa.

Los trabajadores que decidan retirarse de su empleo y éste sea voluntario, como ya se había mencionado anteriormente, aquí nos encontramos con otras normas, a las cuales se podrá proceder sin haber cumplido con el requisito de quince años de servicio, como lo marca éste artículo 162 de la ley, en su fracción III; por consiguiente se deberá tomar en cuenta las normas que a continuación se expresarán:

Si un determinado número de trabajadores, independientemente del motivo por el que decidan o quieran retirarse de la empresa, establecimiento o de una categoría determinada dentro del empleo, no se sientan a gusto, se podrá proceder

al retiro, siempre y cuando ya haya pasado un año de servicio por lo menos, para poderse hacer válida dicha prima de antigüedad, tendrá que renunciar el diez por ciento del total de los trabajadores, y por consiguiente en ese mismo momento se les haría el pago de su retiro; se puede decir que esté inciso y los siguientes son independientes de la fracción III del artículo en comento.

Otra situación que se puede dar, es que llegue a exceder del diez por ciento del total de esos trabajadores, y por equidad o no perjudicar a la empresa, la ley nos marca que solo tendrán derecho al momento de su retiro al pago de la prima, las primeras personas hasta donde se cumpla el diez por ciento del total de los trabajadores, y para aquellos que excedieron del porcentaje, se les pagará para el próximo año, sin ninguna condición o gratificación de por medio. En cambio en esta última regla se dice que si ese porcentaje de trabajadores excedió del diez por ciento, y deciden retirarse, pero todos en ese mismo momento renuncian, de igual forma, solo se liquidará al diez por ciento y al otro restante para el año siguiente; pero como aquí están renunciando en ese momento, se tomarán en cuenta los años de antigüedad laborados, de quienes tengan mayor antigüedad son los primeros en liquidar y a los de menor antigüedad para el próximo año se les pagará,

Dentro de esta fracción III del artículo en estudio, también nos menciona y no olvida aquellos trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

3.3 Diversos Artículos de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1 Artículo 51.

Para los trabajadores que se separen por causa justificada; en este supuesto implica que los trabajadores rescindieron la relación de trabajo por causa imputable al patrón, por las causales a que se refiere el artículo 51 del Código Laboral que a la letra establece:

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

- I. El engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan, imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por qué no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera grave y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se requiere”.²³

3.3.2 Artículo 47.

A los trabajadores que sean separados de su empleo, con o sin causa justificada. En otras palabras procede al pago de la prima de antigüedad en caso de que un trabajador sea despedido de su trabajo, aún cuando el despido sea plenamente justificado y sin responsabilidad para el patrón, porque lo hubiere afectado en los términos del artículo 47 que señala:

²³ Ídem, Páginas 13 y 14.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañero, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo,
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras,

maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada,
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador

deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.²⁴

Es importante poner en relieve esta idea de causa justificada, el término posee un significado objetivo, porque la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo, por consiguiente, debe existir una razón lógica y jurídica para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de quien lo ordenó no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador.

3.3.3 Artículo 501.

De acuerdo con la V fracción del artículo en comento, que se refiere a la causa de muerte del trabajador, se hará acreedor a la prima de antigüedad aquella o aquellas personas que sea o sean los beneficiarios del entonces trabajador y de conformidad con el artículo 501 de la ley de la materia tienen derecho a la prima de antigüedad las personas que dependan económicamente del trabajador, esto es:

“Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte.

²⁴ Ídem, Páginas 11y 12.

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más;
- II. Los ascendentes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendiente, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en las fracciones anteriores, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".²⁵

A continuación un ejemplo para ilustrar lo antes analizado.-Tomando en cuenta los años en que el trabajador haya laborado, es decir que si estuvo al servicio de cualquier empresa por siete años, se tendrá que otorgar la prima de antigüedad a

²⁵ Ídem, Página 113.

sus beneficiarios, sin tomar en cuenta los quince años que pide como mínimo la Ley Federal del Trabajo; pero eso sí, siempre y cuando se cumpla con lo requerido por el artículo 501, de la misma ley.

Como ya observamos en las fracciones anteriores, nos va indicando ciertos requisitos para poder tener derecho a la indemnización, respecto de la cual observamos que la viuda o viudo, solo tendrán derecho a la prima de antigüedad, en el caso de que demuestren que dependía económicamente de él, también les corresponde a los hijos que no sean mayores de quince años, ya que los que pase de esta edad no tendrán derecho a dicha prima, solo en el caso que tuviesen alguna incapacidad del 50% o más”, ya que por causa de ello no podrían valerse por sí mismos, en cuanto a los ascendente, se refiere a los padres del finado, que sí también dependían de él, tienen derecho a la indemnización.

Por lo regular estas son las personas que pensamos que son las únicas que pueden ser dependientes de algún trabajador y por consiguiente son las que tienen derecho a dicha indemnización, pero los legisladores pensaron en la existencia de otras personas, como lo es aquella persona con la que vivió como si fuera su esposa o esposo por lo menos cinco años antes de que se diera la muerte del trabajador, o con la que tuvo hijos, siempre y cuando ambos hayan sido libres de matrimonio, esto es lo que en la materia familiar por medio del Código Civil para el Distrito Federal se llama Concubinato y que a la letra dice:

3.4 Artículo del Código Civil para el Distrito Federal.

3.4.1 “Artículo 291 Bis.- La concubina y el concubinario tienen derechos y obligaciones recíprocos, siempre que sin impedimentos legales para contraer matrimonio, han vivido en común en forma constante y permanente por un período mínimo de dos años que precedan inmediatamente a la generación de derechos y obligaciones a los que alude este capítulo.

No es necesario el transcurso del período mencionado cuando, reunidos los demás requisitos, tengan un hijo en común.

Si con una misma persona se establecen varias uniones del tipo antes descrito, en ninguna se reputará concubinato. Quien haya actuado de buena fe podrá demandar del otro, una indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 291 Ter.- Regirán al concubinato todos los derechos y obligaciones inherentes a la familia, en lo que le fueren aplicables.

Artículo 291 Quáter.- El concubinato genera entre los concubinos derechos alimentarios y sucesorios, independientemente de los demás derechos y obligaciones reconocidos en este código o en otras leyes.

Artículo 291 Quintus.- Al cesar la convivencia, la concubina o el concubinario que carezca de ingresos o bienes suficientes para su sostenimiento, tiene derecho a una pensión alimenticia por un tiempo igual al que haya durado el concubinato. No podrá reclamar alimentos quien haya demostrado ingratitud, o viva en concubinato o contraiga matrimonio.

El derecho que otorga este artículo podrá ejercitarse solo durante el año siguiente a la cesación del concubinato”.²⁶

Alguna otra persona de las que no se ha mencionado, pero que dependía económicamente del trabajador; siendo en este sentido ambiguo el término de alguna otra persona, ya que hubiese sido preferible ser limitativo pero específico; Por otra parte en el caso de que si no hubiese alguien que dependiera del trabajador, entonces el Instituto Mexicano del Seguro Social podrá pedir esa prima de antigüedad.

Como ya se había mencionado anteriormente la prima de antigüedad es autónoma e independiente de cualquier otra prestación, por consiguiente ésta se debe de pagar a los trabajadores, pero complementando que a falta de éste a sus beneficiarios.

3.5 Conceptos

3.5.1 Salario.

Se ha escuchado algunas ocasiones que el único patrimonio de los trabajadores es su salario, pero esa idea debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, independientemente de que esta sea mental o manual, ya que es lo único que lleva consigo al formar parte de una empresa; de ahí que las medidas primordiales del estatuto laboral se ocupan del tiempo de trabajo.

²⁶ Agenda Civil del D.F., Editorial, Ediciones Fiscales ISEF, Página 41.

Para poder comprender lo que en nuestro país es el salario se toma este concepto de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 82, y define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”²⁷, y este mismo “se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” Artículo 84 de la Ley de la materia.

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

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

El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su fuerza laboral de trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado

²⁷ Ídem, Página 19.

constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

3.5.2 Salario Mínimo y Salario Máximo.

La Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 90 al Salario Mínimo como: "La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".²⁸

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

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción VI señala que:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. El salario mínimo general se regirá en las áreas geográficas que se

²⁸ Ídem, Página, 20

determinen; el salario mínimo profesional se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.²⁹

Por lo que se refiere al tema de estudio que es la Prima de Antigüedad, En cuanto al monto del salario en el que ha de calcularse su pago, lo encontramos en la fracción II del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486, que señalan respectivamente que este puede ser mínimo o máximo.

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 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 distintas zonas económicas el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El límite que establecen los artículos para el pago de este derecho subjetivo, por remisión expresa de la fracción II del Artículo 162 de la ley laboral, no tiene razón de ser porque al establecer dichos límites se está reduciendo a nada, económicamente hablando, el valor de la antigüedad considerable, En caso de los trabajadores que tengan una antigüedad proporcional, recibirán una cantidad insignificante aun cuando también hayan gastado su energía física o mental y

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial, Ediciones Fiscales ISEF, Página 91.

dedicado una parte de su vida al servicio de una empresa para el proceso de producción.

Situación que se considera debería ser tomada en cuenta o revisarse ya que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, significa una marcada protección de la clase socialmente desprotegida que es la trabajadora y el objeto que se llega a perseguir por las normas que contiene el derecho, tienen como finalidad primordial obtener en la vida de los trabajadores una estancia decorosa que permita a estos y a sus familiares por lo menos lo necesario para vivir, por consiguiente creo que para el pago de su prima de antigüedad no se debe de hacer ningún límite a su salario, ya que debería realizarse conforme a su salario real de cada trabajador, ya que en los últimos años el salario de los trabajadores ha perdido poder adquisitivo, pues los incrementos a los salarios no han sido suficiente para recuperar lo perdido por la inflación; y por consiguiente esto se hará atractiva la deserción del trabajo en un momento dado, ya que en la actualidad el empleo está escaso y lo que los trabajadores más desean o quieren es la conservación de su empleo y la estabilidad en el mismo, por consiguiente la estabilidad ampara el interés social de la familia del trabajador, y garantiza el sustento de aquélla.

Por lo antes mencionado y expuesto anteriormente se considera que la antigüedad de cada trabajador debería ser realmente reconocida por el tiempo que haya dedicado a determinada empresa, y con una cantidad económica, también real; de esta forma con el pago de la prima de antigüedad, el trabajador, una vez que este despedido de su empleo, que en la actualidad es muy común, no se encuentre tan desamparado económicamente hablando, en este orden de ideas el trabajador

permanecerá gustoso en su empleo generando este derecho a la prima de antigüedad, sin temor de ser despedido en cualquier momento.

En cuanto a lo que se refiere a la fijación de su importe la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el tope para el pago de la prima de antigüedad que se establece 485 y 486 de nuestra ley laboral, no se está refiriendo necesariamente al salario mínimo general, sino que también comprende el profesional, tratándose de trabajadores que perciben este tipo de salarios; sirviendo como fundamento la siguiente Jurisprudencia.

No. Registro: 200,524

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

IV, Octubre de 1996

Tesis: 2a./J. 41/96

Página: 294

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO.

De la interpretación armónica de los artículos 123 apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.

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

Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

3.5.3 Salario Base para Efectuar los Pagos.

“El criterio de legislador de referir el importe a un valor variable, es correcto, pero es discutible la fijación de un tope. Allí se encuentra, sin duda, un principio de injusticia”.³⁰

³⁰DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial. Porrúa. S.A. 1977. Página 274.

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

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

Situación que vemos afirmada en la siguiente resolución de amparo.

No. Registro: 189,413

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Junio de 2001

Tesis: I.2o.T.11 L

Página: 742

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA CUBRIR EL PAGO DE LA, CUANDO EN UNA CONTRATACIÓN COLECTIVA O EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO SE FIJAN SALARIOS DIVERSOS PARA EL PAGO DE PRESTACIONES.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece, en su fracción II, que para determinar el monto del salario con que debe pagarse la prima de antigüedad debe estarse a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de esa ley. Asimismo, este último precepto prevé que cuando el salario percibido por el trabajador exceda del doble del salario mínimo de la zona económica o área geográfica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo para el pago de esa prestación. Sin embargo, cuando en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se aludan conceptos diversos de salarios para el pago de prestaciones consignadas en los acuerdos de voluntades, como son los denominados: tabulador, fijo, base, neto o cualquiera otro, y éste sea inferior al doble del salario mínimo, aunado a que en tales ordenamientos tampoco se precise el salario con que deba pagarse la prima de antigüedad, de una interpretación armónica de dichas disposiciones y dada la naturaleza genérica del salario, es de corregir que debe considerarse para su pago el salario a que se refiere el artículo 82 del citado ordenamiento, es decir, la cantidad con que se retribuye al trabajador por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el importe así denominado (tabulado, fijo, neto o base) y las prestaciones que ordinariamente percibía día a día al momento de la separación, siempre que no exceda del doble del salario mínimo. Esto obedece a que el salario neto o el tabulado tiene uso práctico para el empleador para efectos contables, administrativos o fiscales, aunado a que en la mayoría de las veces resulta aleatorio o inferior al que se cubre normalmente al trabajador por su jornada diaria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 27122/2000. Servicio Postal Mexicano. 8 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

3.5.4 Trabajadores de Planta y Eventuales.

En materia laboral, "trabajador de base" es un concepto que se emplea para diferenciarlo del de "trabajador de confianza" a este tipo de trabajadores los encontramos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así también en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, en cambio, "trabajador de planta", es otra denominación que se utiliza para distinguirlo del "trabajador eventual", transitorio, temporal, o el de obra determinada. Cualesquiera de esos trabajadores pueden ser o no "trabajador sindicalizado", dependiendo de lo que al respecto establezca el contrato colectivo de trabajo.

3.5.4.1 Trabajador de Planta

El término trabajador de planta fue recogido en el artículo 158 de la ley laboral, el cual nos dice que: "los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad", siendo estos artículos base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, por consiguiente el artículo 156 establece que; "De no existir contrato colectivo o no contener la clausula de admisión, los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, preste servicios en

una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que presten trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa”.³¹

Sin hacer entre estos artículos ninguna distinción; por lo tanto el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada. Por consiguiente la norma es una ratificación y una aplicación del principio de igualdad para todos los trabajadores.

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

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

La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días (artículo 72), sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en periodos de tiempos fijos; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, siempre y cuando este establecido en su contrato de trabajo ya sea verbal o escrito;

³¹ Idem. Página 44

pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, como es la descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial (profesional), y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no a ser utilizados sus servicios; en este caso se le cubrirá por medio de un recibo de honorarios o bien por medio de una factura que otorgue como persona física con actividad empresarial, situación que se encuadra dentro del Derecho Civil y no en la materia laboral que es parte de este estudio.

Todo trabajador de planta tiene derecho a la prima de antigüedad, ya que en el rubro inicial del artículo 162 señala claramente que “Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad...”,³²; Situación que da como resultado que únicamente de conformidad con la Ley de la materia, los trabajadores de planta, son los únicos estrictamente que tienen derecho a la prima de antigüedad, aclaración procedente, que en la práctica me he percatado que los trabajadores de confianza y en su caso a veces los temporales y eventuales, solicitan en sus respectivas demandas como prestación la prima de antigüedad y el patrón normalmente accede a cubrirlo, sobre todo por los montos que debe pagar, ya que cuando mucho se paga al doble del salario mínimo.

No. Registro: 173,219

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

³² Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, Editorial Trilla, 1^o. Reimpresión, marzo 2003, Página 223

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Febrero de 2007

Tesis: II.T.295 L

Página: 1850

PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON QUINCE AÑOS DE SERVICIOS. PROCEDE SU PAGO TANTO PARA LOS DE CONFIANZA COMO PARA LOS DE BASE (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

El artículo 80 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece, como regla genérica, que los servidores públicos que optaren por separarse del servicio habiendo cumplido quince años en él, tendrán derecho al pago de una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de su sueldo base, por cada año de servicios prestados; sin embargo, ni en dicho numeral ni en algún otro de la propia ley se hace distinción respecto a qué clase de servidores públicos se les debe pagar la referida prima, por lo que debe entenderse que procede su pago tanto para los trabajadores de confianza como para los de base, conforme al principio general de derecho que reza: "Donde la ley no distingue no debe hacerse distinción alguna".

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 969/2005. Lucía Martínez Santamaría. 24 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Si bien es cierto que se pretende excluir a los trabajadores de confianza de ser acreedores de este derecho, la Suprema Corte de Justicia ha determinado en Tesis y Jurisprudencias que si tienen derecho a recibir el pago de su prima de antigüedad, tal y como ya quedó establecido en la Jurisprudencia mencionada anteriormente.

El concepto de trabajador de planta excluye al trabajador de confianza, con lo que no se está de acuerdo, en virtud de que hasta en el reparto de utilidades el trabajador de confianza tiene derecho a las mismas, tal y como lo señala el artículo 127 fracción II establece:

“Los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de la empresa...”³³

Ya que esto únicamente, por lo que se ve que existe una inequidad de conformidad con la ley para no dar prima de antigüedad a los trabajadores de confianza, sin motivo alguno en virtud de que la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad es el tiempo que se labora para un patrón y no la clasificación del trabajador (confianza y planta), por lo que obedece a un error de técnica legislativa, en el que sólo aparentemente se distingue entre estos conceptos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 empleo la fórmula “empleado de confianza”, misma que fue sustituida en la nueva ley laboral por el término “trabajador de confianza”. Tales razones del cambio, no fueron expresadas en la Exposición de Motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una situación especial, concluyeron que la legislación de laboral es unitaria y por consiguiente no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se

³³ Ídem. Página 181.

aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

En esta Ley laboral en su artículo 8º define al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

En la ley de 1970 en su artículo 9º señala: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto”, y así mismo existe en la presente Ley Título expreso que comprende dentro de los trabajadores especiales, Capítulo II Trabajadores de Confianza y que menciona del artículo 182 al 186”; desde mi punto de vista el trabajador de confianza, debe de requerir una señalización dentro de los estatutos de la empresa en donde se describa perfectamente el puesto que será considerado como trabajador de confianza, pero sobre todo saber cuál es la naturaleza de las funciones que desempeñan dichos trabajadores.

Diferencias que existen entre el trabajador de confianza y el de planta son:

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

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

No pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran en forma partidaria, esto es, con representantes del trabajo y del capital.

Su función del trabajador de confianza es de acuerdo a la naturaleza e importancia de los servicios que presta.

3.5.4.2 Trabajador Eventual

Señala Baltasar Cavazos Flores en su obra Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, lo siguiente en relación a los trabajadores eventuales “El trabajador llamado eventual no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa; por ejemplo: en una fábrica textil, un trabajador eventual es aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.”³⁴

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

³⁴CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más usuales Sobre Temas Laborales, Editorial Trillas. Tercera reimpresión, Junio 1994. Página. 51

La Ley Federal del Trabajo vigente únicamente menciona en dos artículos a los trabajadores eventuales, los cuales son artículo 49 fracción V: que a la letra dice: “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: V cuando se trate de trabajadores eventuales” y el artículo 127 fracción VII “El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”; se puede apreciar para efectos de prima de antigüedad la ley es omisa y de nueva cuenta existe una inequidad en beneficio de los trabajadores.

3.5.5 Trabajador de Temporada.

“El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado, el trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la de la zafra, pisca de algodón y tiene todos los derechos de un trabajador de planta”, lo anterior es manifestado por el propio Baltasar Cavazos Flores.³⁵

La antigüedad de cada trabajador de temporada se determinara en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos, así como los trabajadores de planta claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo; periodo de vacaciones o la

³⁵ Ídem.

prima de antigüedad, que tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado; nuestra ley vigente en materia laboral, únicamente señala en su artículo 156 a este tipo de trabajadores y a la letra dice dicho precepto lo siguiente: “De no existir contrato colectivo o no contener la clausula de admisión, los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, preste servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales...” (énfasis agregado).

3.5.6 Trabajador de Base.

De acuerdo al artículo 31 fracción II de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos de los Estados y Municipios (Estado de México), podemos definir a estos trabajadores de base.

A los “agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y que prestan sus servicios en actividades de docencia, investigación y difusión o bien, aquéllos que desempeñan funciones directivas, de supervisión o inspección en los planteles del propio subsistema, así como los trabajadores que realizan tareas de apoyo y asistencia a la educación.

Es de sabido derecho que el trabajador de base es aquel que se estila que tiene una plaza asignada por parte del gobierno, teniendo los derechos a la estabilidad durante el tiempo que dure la relación de trabajo con la entidad pública, se le llama de base en virtud de que son los trabajadores escalafonariamente

hablando que tiene menor puesto tanto en el organigrama de las dependencias públicas, así como son los que ganan una cantidad menor en dichas entidades.

ARTÍCULO 33.- Los trabajadores podrán ser designados en plazas de puestos específicos o bajo el sistema de horas clase-semana-mes; en ambos casos el nombramiento podrá ser por tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, conforme a las necesidades del servicio”.

Ahora bien toda esta clasificación que se acaba de enunciar de trabajadores de planta, de confianza , eventuales, y de temporada, si nos percatamos no existe en el artículo 123 Constitucional, por lo tanto es de explorado derecho que todo lo que no se encuentre enunciado en la Constitución es Anticonstitucional, en virtud de que una Ley reglamentaria o emanada de la propia Constitución, no puede ir más allá de lo que el precepto constitucional señala, por tanto como lo mencione en líneas anteriores la clasificación debe de ser trabajadores y empleados.

3.5.7 En Caso de Jubilación de los Trabajadores.

Existe una controversia jurídica de si procede la prima de antigüedad, cuando el trabajador ha optado por su jubilación, o bien, la empresa se le absuelve de la misma. Cuando una persona opta por su jubilación, se da una separación voluntaria del empleo sólo que esta separación voluntaria se genera cuando el trabajador ha acumulado por lo menos treinta años de servicio; o bien actualmente tiene 65 años de edad para solicitar su jubilación.

Sin embargo, el Tribunal Colegiado de Circuito en el Semanario Judicial de la Federación en el Tomo X, de septiembre de 1992 en su página 327, en su tesis aislada se manifiesta lo siguiente:

“Si de conformidad con el contrato colectivo, el pago de la prima de antigüedad sólo corresponde cuando el trabajador renuncia voluntariamente al empleo, y este opta por la jubilación, entonces la prestación que impera es improcedente”.

Entonces nosotros nos preguntamos ¿Cómo es posible que cuando me separo voluntariamente sin jubilación tenga derecho a la mencionada prima de antigüedad y si me separo voluntariamente con jubilación se me niegue la prima?, al parecer este argumento además de injusto es absurdo completamente, ya que es inequitativo en virtud de que la prima de antigüedad es una prestación autónoma lo cual significa que es independiente, de cualquier otra prestación y por ende se tiene derecho a la misma.

3.5.8 Pago Anticipado de la Prima de Antigüedad.

En forma general, esta prestación se liquida al terminar la relación laboral; sin embargo, existe posibilidad de pagarse aun cuando persista la relación de trabajo.

Realizar el pago de la prima de antigüedad en forma anticipada tiene la ventaja de liquidar este pasivo o al menos reducirlo, dependiendo del caso y la conveniencia; no obstante ante tal situación se recomienda celebrar un convenio con

el trabajador en el que se establezca que se extingue la obligación patronal, por la parte que haya sido pagada por anticipado.

Para que el convenio tenga plena validez tendrá que ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos de los artículos 33 segundo párrafo y 987 de la Ley Federal del Trabajo, el cual el segundo de ellos nos dicen: “Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio, podrán concurrir a las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificará a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajado, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades; así como la prima de antigüedad. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto de reparto individual.

Artículo 33 segundo párrafo de la ley laboral. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.³⁶

³⁶ Ley Federal del Trabajo, Berbera Editores S.A. de C.V., México D.F. 2003. Páginas 11 y 254

No. Registro: 215,047

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Septiembre de 1993

Tesis:

Página: 289

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO ANTICIPADO DE LA.

Si por convenio celebrado entre el patrón y trabajador, éste recibe anticipadamente el pago de la prima de antigüedad generada hasta entonces por los servicios prestados para un patrón, al continuar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al pago de un nuevo período de antigüedad, comprendido a partir del día siguiente de aquél que le fue pagado a la fecha en que se dé por concluida la relación de trabajo, con lo cual no existe fragmentación de la antigüedad, sino el pago anticipado de una prestación legal cuya forma no se encuentra prohibida por la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN DIVERSOS PAISES.

4.1 DERECHO COMPARADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN DIVERSOS PAISES.

Una vez estudiada y analizada la prima de antigüedad en nuestro país, es el momento en que debemos de profundizar la importancia que ha tenido la misma a nivel internacional y la forma en que se encuentra establecida en los diversos Códigos y Leyes que en materia laboral se estipulan en algunos países latinoamericanos y en Europa, por tanto nos permitimos hacer un estudio comparado con los diversos países, transcribiendo lo que sus disposiciones legales establecen y posteriormente haciendo el análisis respectivo en comparación con las legislaciones laborales vigentes en nuestro país.

4.2 España.

“El juez obliga a Educación al pago de la antigüedad en la concertada

La Audiencia Nacional desestima la petición de nulidad del Principado. Los sindicatos instan a Riopedre a cumplir la sentencia como prometió.

El Principado tendrá que abonar la paga extraordinario por antigüedad a los profesores de los centros concertados. La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda que presentó el gobierno autonómico contra el pago de este plus, incluido en el artículo 61 del V Convenio de la Enseñanza Concertada y que se paralizó en diciembre del 2007.

Hasta esa fecha, los profesores de la enseñanza concertada recibían este pago una única vez, al cumplir los 25 años de trabajo. La paga se traducía en una mensualidad por quinquenio --aunque anteriormente las cantidades que se abonaban eran superiores, al contabilizarse en el momento de la jubilación--. Los docentes que llegaron a los 25 años de vida laboral antes del 2008 recibieron el complemento, pero no los que lo hicieron a partir de ese año”.³⁷

COMENTARIO. En lo que se refiere a España la prima de antigüedad solo se reconoce a los trabajadores que laboran en la educación, el cual es contemplado como un pago extraordinario para los profesores, éste se pagará una vez que se cumpla veinticinco años de trabajo, correspondiéndoles una mensualidad de salario por cada cinco años laborados.

Lo anterior lo podemos considerar muy parecido a lo señalado para los trabajadores al servicio del estado en nuestro país, como hemos visto dichos trabajadores actualmente gozan de una prima quinquenal por parte del gobierno Federal, y se les omite su pago de la prima de antigüedad.

³⁷ El juez obliga a educación al pago de de la antigüedad en la concertada
www.lavozdeasturias.es/noticias
Salió noticia 04/04/2009 J. Cuevas, fecha de consulta 11/diciembre/2009.

4.3 Panamá.

Código de Trabajo

“Art. 224. A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho de recibir de su empleador una prima de antigüedad, a razón de una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. En el evento de que algún año de servicio no se cumpliera entero desde el inicio de la relación en los años subsiguientes, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.³⁸

Para las relaciones de trabajo posteriores al 14 de agosto de 1995 (fecha en que empozó a regir la ley que reformó el Código de Trabajo), el cálculo de la prima equivale a una semana de salario por cada año laborado, desde el inicio de la relación de trabajo. Si el año de servicio no se cumple entero, entonces se calcula la parte proporcional correspondiente.

A los trabajadores que iniciaron la relación laboral antes del 14 de agosto de 1995, sólo se les pagará el período laborado antes de esta fecha, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años o más. De lo contrario, solo se toma en cuenta el período laborado a partir del 14 de agosto de 1995”.

COMENTARIO. Como nos damos cuenta en el Código del Trabajo de Panamá en su artículo 224, la prima de antigüedad se paga a la terminación de todo contrato por

³⁸Gobierno Federal, República Panamá
Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral
www.mitradel.gob.pa/pdf/codigodetrabajo
Fecha de consulta. 05 de octubre del 2009

tiempo indefinido; de igual forma es de hacerse notar que el artículo en comentario tiene mucha similitud con el artículo 5º transitorio de nuestra Ley Federal del Trabajo, en virtud de que se refiere a los tiempos en que deberá de irse pagando la prima de antigüedad a los trabajadores, de conformidad con el antes y después de las reformas laborales, que se dio en cada país.

4.4 Paraguay.

Código del Trabajo

En el país hermano de Paraguay, no tienen específicamente una prima de antigüedad, lo único que se maneja es una indemnización, la cual reza de la siguiente forma:

“Art. 79. Indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: cumplido el período de prueba hasta cinco años de antigüedad, con un mes de salario; al que tuviese más de cinco a diez años de antigüedad, con dos meses de salarios, y al que contase con más de diez años de antigüedad, con tres meses de salarios”³⁹.

COMENTARIO. Hacemos notar que la mayoría de los países de Iberoamérica, se refieren en sus códigos laborales al pago de la indemnización y que prácticamente son muy pocos los que toman en cuenta la antigüedad de los trabajadores, lo

³⁹ NATLEX National laws on labour, social security and related human rights.

Código del Trabajo de Paraguay

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm

Fecha de consulta. 15 de febrero del 2010.

anterior en razón de que hicimos un estudio pormenorizado de prácticamente todos los países del área antes señalada.

4.5 Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo

“Artículo 108. Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;

b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y

c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad.

La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

a) Quince días de salario cuando la antigüedad excediere de tres meses y no fuere mayor de seis meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;

b) Cuarenta y cinco días de salario si la antigüedad excediere de seis meses y no fuere mayor de un año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y

c) Sesenta días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:

a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;

b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;

c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y

d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

PARÁGRAFO TERCERO.- En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta ley.

PARÁGRAFO CUARTO.- Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

PARÁGRAFO QUINTO.- La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.

PARÁGRAFO SEXTO.- Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo”.⁴⁰

COMENTARIO. Venezuela es el país más avanzado en lo que se refiere a la prima de antigüedad de acuerdo al estudio realizado en el presente trabajo, como observamos en su Ley Orgánica del Trabajo artículo 18, se da una gran importancia a esta prestación, tan es así que todo lo referente a ella lo podemos encontrar estructurado en un solo artículo, a diferencia de nuestra Ley Federal del Trabajo tenemos un artículo por separado para cada situación; prima de antigüedad en general (artículo 162), para sus beneficiarios (artículo 501), pago anticipado (en jurisprudencia).

Así mismo el artículo 18 de la ley en comento incluye un fondo de ahorro, un anticipo de la prima de antigüedad que se da a todos los trabajadores incluyendo a los funcionarios y empleados públicos.

Situación que es más avanzada que nuestra legislación, ya que como es de sabido derecho que los funcionarios públicos de nuestro país no perciben prima de antigüedad en virtud de no tener derecho a ella en la ley actual.

⁴⁰Biblioteca.com
Ley Orgánica del Trabajo.
www.analitica.com/bitblo/congreso_venezuela/ley_del_trabajo.asp
Fecha de consulta. 27 de agosto del 2009.

Corolario.

Del análisis realizado se desprende que nuestro país ha sido el pionero de la prima de antigüedad a nivel internacional y sin lugar a dudas fue el primero en percatarse de la importancia que tiene la antigüedad de los trabajadores dentro de las empresas, ya que es indispensable dar un estímulo al trabajador por su esfuerzo realizado y por su lealtad y dedicación a la empresa; consistente en una cantidad que satisfaga sus necesidades primarias, lo cual será una recompensa al finalizar su relación laboral, entendiendo que la misma consistirá en un pago único por los años de servicios.

Sin lugar a dudas Venezuela hoy en día y después del estudio realizado es el país que más ha avanzado en lo referente a lo que nosotros en México llamamos prima de antigüedad, pues como se desprende tanto de la transcripción como del análisis de dicha legislación con nuestra Ley Federal de Trabajo ha dado una importancia fundamental a los trabajadores por el tiempo laborado.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PROPUESTAS.

5.1 Procedencia del Pago de la Prima de Antigüedad.

Actualmente la prima de antigüedad se cubre a los trabajadores en los siguientes casos:

Supuesto	Fundamento de Ley Federal del Trabajo	Condiciones especiales
Terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental del trabajador producida por un riesgo no profesional.	Artículos 54 y 162, Fracción I.	Que la inhabilidad manifiesta del trabajador haga imposible la prestación del trabajo, cualquiera que sea su antigüedad.
Separación voluntaria de la empresa.	Artículo 162, Fracción III.	El trabajador tendrá que haber prestado sus servicios un mínimo de 15 años.
Despido justificado e injustificado.	Artículos 47 y 162, fracción III.	Independientemente de la justificación o injustificación del despido y de la antigüedad que haya tenido en la empresa.
Rescisión laboral por causa justificada ejercida por el trabajador.	Artículos 51, 52 y 162, fracción III.	Independientemente del tiempo de prestación de los servicios.
Muerte del trabajador.	Artículos 162, fracciones V, VI, y 501.	Se pagará a los beneficiarios del trabajador, sin importar la causa del fallecimiento y el tiempo de servicios.
Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	Artículos 162, 434 y 436.	Los trabajadores tendrán derecho a la prima, si la terminación responde a alguna de las causas que indique el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo,

		salvo cuando se trate de trabajo en minas.
Reducción de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevo.	Artículos 162 y 439.	Los trabajadores que sean reajustados tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad y a una indemnización de cuatro meses de salario más 20 días por cada año de servicio.
Negativa patronal de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.	Artículos 50 y 947.	Ante esta situación, la Junta de Conciliación y Arbitraje dará por terminada la relación laboral y condenará al patrón a pagar la prima de antigüedad, La indemnización de tres meses de salario, más los 20 días por cada año de servicios (si la relación fuera por tiempo indeterminado) o la mitad del tiempo laborado o los salarios de seis meses (relación por tiempo determinado), así como los salarios caídos desde la fecha en que dejó de pagarlos hasta el día en que pague las indemnizaciones.

5.2 Petición de Pago de Prima de Antigüedad.

Ecatepec, Estado de México, a 20 de abril de 2009.

C.LIC. ROBERTO LUIS ARZATE SUAREZ.

SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL
INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO.

P R E S E N T E.

La que suscribe, T.S. CLOTILDE LÓPEZ ESTRADA, me dirijo a Ud. Para solicitarle, de la manera más atenta, gire sus apreciables órdenes, a quien corresponda, con el objeto de que se me pague la PRIMA POR ANTIGÜEDAD, por Ley, me corresponde.

Lo anterior obedece a que después de haber laborado durante 29 años para el Instituto de Salud del Estado de México, a quien usted dignamente representa, y haber agorado mi fuerza laboral, decidí ejercer mi derecho a la jubilación, la cual inició con mi Licencia Prejubilatoria de tres meses, misma que concluyó el día 15 de enero de 2009, por lo tanto, a partir del día 16 del mismo mes y año, concluí la presentación de mis servicios, de manera definitiva, para dicho Instituto de Salud del Estado de México, así como de la administración Pública Federal, y por lo tanto soy acreedora al pago de la PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

No omito hacer mención que mi derecho al pago de PRIMA POR ANTIGÜEDAD que reclamo, tiene su fundamento legal en el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo,

aplicable a los organismos públicos descentralizados, como lo es el ISEM. En términos de las siguientes jurisprudencias:

--ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: P./J.1/96

Clave de Control asignada por SCJN: No especificada.

Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte-9na. Época-Materia: Laboral.

Fuente de Publicación: semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Volumen: III, Febrero de 1996 Página. 52.

El apartado B) del artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en respectiva que, como sucede con el artículo 1º. De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del distrito federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que, aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional.

El tribunal en pleno en su sesión privada celebrada el quince de enero en curso, por unanimidad de once votos de los ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Garduño Pelayo, Guillermo Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó con el número 1/1996 la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de enero de mil novecientos noventa y seis.

--ORGANISMOS DECENTRALIZADOS DE CARÁCTER LOCAL. SUS RELACIONES LABORALES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: XXV/98
Clave de Control Asignada por SCJN:Constitucional,
Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte-9na. Época-Materia: Constitucional
Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Volumen: Tomo VII, Abril de 1998 Página. 22

Dispone en el artículo, 116 fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se rigen por las leyes que expidan las Legislaturas de los mismos, con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución política de los estados unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias, que son la Ley Federal del Trabajo respecto del apartado A, que comprende a la materia del trabajo en general, y la ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que desarrolla los principios comprendidos en el apartado B, fuente del derecho burocrático, por esta razón , es esté último apartado el aplicable a las relaciones de trabajo habidas entre los poderes de los Estados federados y sus trabajadores, según se concluye si se atiende al párrafo introductoria del artículo 116 aludido, que divide al poder público de los Estados en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y lógica la consecuente necesidad

de que de que en la esfera local sea pormenorizado legalmente. En conclusión, y atento que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en jurisprudencia firme que los organismos de carácter local con sus trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las Legislaturas Locales.

Amparo revisión 1110/97. Francisco Celis. 13 DE ENERO DE 1998. Unanimidad de diez votos, Ausente: Azuela Guitrón. Ponente: Genaro Góngora Pimentel.

Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos. El Tribunal Pleno, en su sesión privada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.

México, Distrito Federal, a veintitrés de marzo de mil novecientos noventa y ocho.

Por lo tanto, mi reclamo tiene pleno sustento legal en términos de la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MÉXICO. TIENE DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del apartado B del artículo 123 Constitucional, no establece el pago de la prima por antigüedad y, por ello, los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tienen derecho a esa prestación, sin embargo, es diferente la situación de los trabajadores al servicio entre otros, de los municipios del estado de México a quienes es aplicable el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal de esa entidad federativa. En efecto aunque este Estatuto no regula expresamente el acceso de sus trabajadores al pago de la prima de antigüedad, sin

embargo, en su artículo octavo transitorio establece que todas las prerrogativas de la ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, que no estén modificadas o sustituidas por disposiciones de dicho Estatuto, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado de México. Por lo tanto, si la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa a favor de los trabajadores en general, y al no estar modificada o substituida por el estatuto de referencia, es claro que tienen derecho a ella los trabajadores burocráticos de la entidad. Además, dada su naturaleza jurídica. La prima de antigüedad es independientemente del derecho a la jubilación y demás beneficios que establece la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos de la citada entidad federativa, de sus Municipios y Organismos Coordinados y descentralizados.

Octava Época.

Contradicción de tesis 42/93. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer
Tribunales

Colegiados del Segundo Circuito. 4 de abril de 1994. Cinco votos.

Cuarta sala, tesis 4ª/J.15/94, Gaceta número 77. Pág.27 tomo XIII-Mayo. Pag.215.

Considero importante mencionar que el salario que debe utilizarse para cálculo de esta prestación debe estar apegado al Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo, en otras palabras, en base al total de percepciones de mi último comprobante de pago (adjunto fotocopia).

Por lo anteriormente expuesto, y en virtud de que mi solicitud ha quedado plenamente FUNDADA Y MOTIVADA:

Le solicito el pago de LA PRIMA DE ANTIÜEDAD por los años laborados.

Sin otro particular por el momento, y en espera de su pronta y favorable respuesta, aprovecho para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

T.S. CLOTILDE LÓPEZ ESTRADA.

Fecha de ingreso: 1 de julio de 1979

Domicilio para oír y recibir notificaciones: Cerro Huitzilac # 6, Secc. Cerros, Col.
Jardines de Morelos, C.P. 55070

Tel.52331194.

5.3 Procedimiento Especial de Demanda Para el Pago de la Prima de Antigüedad.

“En la nueva Ley y en las reformas de 1980, se establece un capítulo especial denominado, “Procedimientos Especiales”, que tiene por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinada clase de conflictos.

La Ley, efectivamente en su artículo 892, cita un conjunto de preceptos referidos a diversos casos que se tramitaran con ese procedimiento brevísimo...”;⁴¹ y dentro de esta disposición se encuentra el contenido de la prima de antigüedad.

Nos hemos percatado en la práctica litigiosa, que cada vez se llevan más los asuntos o procedimientos especiales, en virtud de que no se llega a un arreglo o se cubre con el trabajador todo lo inherente a su terminación de trabajo, pero dentro de la liquidación no incluyen la prima de antigüedad y en otros casos, como son los trabajadores de Organismos Desconcentrados en el Estado de México, cuando éstos llevan a cabo el procedimiento de jubilación de sus trabajadores, omiten cubrir el pago de prima de antigüedad, mismo que como ya hemos visto es una prestación autónoma que se tiene y al no considerarla como una prestación de pago o incluirla en los beneficios de la jubilación, niegan dicha prestación a los trabajadores, quienes cada vez en mayor número van presentando sus demandas dentro del Capítulo de Procedimientos Especiales que marca la ley de la materia en donde única y exclusivamente se reclama como prestación el pago de la prima de antigüedad, así como los intereses que genere el laudo, por consiguiente y para poder demostrar lo antes mencionado ponemos a consideración una demanda contra el Instituto de

⁴¹ GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 22ª. Edición México 2001, Página 486.

Salud del Estado de México, que es un Organismo Desconcentrado, en ella se podrá observar que la única prestación es el pago de prima de antigüedad basándonos en la negación del pago y en una jurisprudencia, así mismo las peticiones que hace la parte actora se tiene por admitidas a diferencia de un juicio normal donde las peticiones se tiene por ciertas, dicho procedimiento de igual forma tendrá una fecha de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, es regulado por el artículo 895 de la Ley de la materia.

De no concurrir el actor o promovente a la audiencia se tiene por reproducidas su escrito inicial de demanda así como las pruebas ofrecidas, ya que las mismas se acompañan desde el escrito inicial de demanda, con lo que se aprecia que es un procedimiento sumamente expedito, y eficaz para los intereses de los trabajadores.

CLOTILDE LOPEZ ESTRADA.

VS

INSTITUTO DE SALUD DEL

ESTADO DE MEXICO Y/O

QUIEN RESULTE RESPONSABLE

DE LA FUENTE DE TRABAJO

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN

Y ARBITRAJE DEL VALLE CUAUTITLAN-MEXICO

P R E S E N T E

LICENCIADO EDUARDO ERNESTO SÁNCHEZ CAMPOS, comparezco con carácter de apoderado legal de la parte actora CLOTILDE LOPEZ ESTRADA, personalidad que acredito en los términos de la carta poder adjunta que se acompaña al presente escrito, la cual autoriza también en los mismos términos a las CC. MARIA DE LA LUZ LOPEZ RUIZ y MARÍA ANAHÍ HERNANDEZ SANDOVAL señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de documentos y notificaciones relacionados con el presente asunto el domicilio ubicado en Playa Aloha Manzana 543 lote 4, sección Playas, Col. Jardines de Morelos, Ecatepec de Morelos, Estado de México, C.P. 55070, ante usted de la manera más atenta y como mejor proceda en derecho comparezco y expongo:

Que con fundamento en los artículos 892 y 893 de la Ley federal del Trabajo, a nombre y representación de la parte actora vengo por medio del presente escrito a demandar al INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO Y/O QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO CENTRO DE SALUD URBANO "JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN" que se ubica en Andrés Quintana Roo s/n esquina José María Morelos y Pavón, Colonia Sagitario Diez (o colonia José María Morelos y Pavón indistintamente), Código Postal 55115, Ecatepec de Morelos, Estado de México, el pago de las siguientes:

P R E S T A C I O N E S

A.- El pago de Prima de Antigüedad por los veintinueve años laborados por la señora CLOTILDE LOPEZ ESTRADA, al hoy demandado.

B.-La nulidad de cualquier documento que implique renuncia de derechos.

C.- El pago de los intereses que genere el laudo condenatorio hasta la fecha de su cumplimiento.

Fundan las pretensiones las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

H E C H O S

1.- Es de manifestarse que la parte actora CLOTILDE LOPEZ ESTRADA, ha laborado más de veintinueve años para el INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE

MÉXICO en el CENTRO DE SALUD URBANO “JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN” que se ubica en Andrés Quintana Roo S/N esquina José María Morelos y Pavón, Colonia Sagitario Diez (o José María Morelos y pavón), Código Postal 55115, Ecatepec de Morelos, Estado de México, con el puesto de Trabajadora Social.

2.- A partir del día 15 de enero de 2009, la señora CLOTILDE LOPEZ ESTRADA dejó de trabajar para el mencionado Centro de Salud del Instituto de Salud del Estado de México, razón por la cual solicitó con fecha 20 de abril del año en curso, el pago correspondiente a la PRIMA DE ANTIGÜEDAD por los veintinueve años que laboró para el sector salud del NSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO negándose dicha institución a cubrir el monto solicitado de conformidad con el oficio número 217B32100/006383/2009 de fecha 4 de junio de este año, signado por el C. Subdirector de Recursos Humanos Roberto Luis Arzate Suárez, en el que manifestó “QUE NO EXISTE FUNDAMENTO LEGAL QUE OBLIGUE A ESTE INSTITUTO OTORGAR DICHA INDEMNIZACIÓN, MOTIVO POR EL CUAL NO ES POSIBLE ATENDER FAVORABLEMENTE SU PETICIÓN”; documento que se adjunta como anexo número uno.

3.- Ante lo sucedido vengo a solicitar la intervención de esta H Junta, ya que la señora CLOTILDE LOPEZ ESTRADA tiene derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad, en virtud de ser una prestación autónoma, tal y como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la propia Ley Federal del Trabajo, y no como errónea e ilógicamente lo manifiesta el C. Subdirector de Recursos Humanos Roberto Luis Arzate Suárez, al considerar como una indemnización a la prima de antigüedad, por los 29 años laborados para el sector salud del INSTITUTO DE

SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO en el CENTRO DE SALUD URBANO JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN” que se ubica en Andrés Quintana Roo S/N esquina José María Morelos y Pavón, Col. Sagitario Diez (o José María Morelos y Pavón indistintamente), Código Postal 55115, Ecatepec de Morelos, Estado de México, con el puesto de Trabajadora Social, toda vez que se trata de una prestación otorgada en términos del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido como un derecho del que deben gozar los trabajadores de los Organismos Públicos tal y como se menciona en la Tesis de JURISPRUDENCIA que enseguida se cita:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADOS, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL EN EL ESTADO DE MÉXICO. TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, no establece el pago de la prima de antigüedad por antigüedad y, por ello, los trabajadores sujetos a tal ordenamiento jurídico, no tiene derecho a esa prestación, sin embargo es diferente la situación de los trabajadores al servicio entre otros, de los municipios del estado de México a quienes es aplicable el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de carácter Estatal de esa entidad federativa. En efecto, aunque este Estatuto no regula expresamente el acceso de sus trabajadores al pago de la prima de antigüedad, sin embargo, en su artículo octavo transitorio establece que todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, que no estén modificadas o sustituidas por disposiciones de dicho Estatuto, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado de México. Por lo tanto, si la prima de antigüedad regulada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, lógica y jurídicamente es una prerrogativa

a favor de los trabajadores en general, y al no estar modificada o substituida por el estatuto de referencia, es claro que tiene derecho a ella los trabajadores burocráticos de tal entidad. Además, dada su naturaleza jurídica. La prima de antigüedad es independiente del derecho a la jubilación y demás beneficios que establece la Ley de Seguridad Social para lo Servidores Públicos de la citada entidad federativa, de sus Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados”.

Octava Época

Coordinación de tesis 41/93. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 4 de abril de 1994, cinco votos.

Cuarta sala tesis 4ª./J15/94, Gaceta número 77, pag.27, tomo XIII-Mayo, Pag.215.

A mayor abundamiento y para el caso de una pretendida argumentación en el sentido de que los trabajadores del Instituto de salud del Estado de México deben ser considerados trabajadores al servicio del estado y por lo tanto sujetos a las disposiciones del apartado “B” del Artículo 123 Constitucional y por ende a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, hago valer en defensa de mi apoderada el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis de JURISPRUDENCIA:

“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL, SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.- El apartado B del artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones del trabajo de las personas al servicio de los poderes de la unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el

artículo 1º. De La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta tal régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte de Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estados y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, **no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional**". (Énfasis agregado).

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de publicación: P:/J:I/96
Clave de Control Asignada por SCJN: No especificada
Sala o Tribunal emisor: Pleno de la Corte-9na. Época-Materia Laboral
Fuente de Publicación: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta
Volumen: III Febrero de 1996 Página: 52

Descripción de precedentes:

Amparo en revisión 1115/93. Ismael Contreras Martínez, 30 de mayo de 1995. Mayoría de ocho votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, en ausencia de él hizo suyo el proyecto el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Salvador Castro Zavaleta.

Amparo en revisión 1894/94. María de la luz Bachiller Sandoral. 30 de mayo de 1995, Mayoría de ocho votos Ponente Juventino V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1224/93. Francisco Coronel Velásquez 5 de junio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1911/94. José Luis Rodríguez González. 11 de julio de 1995. Mayoría de diez votos. Ponente V. Castro y Castro. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 1575/93 Armando Montes Mejía. 14 de agosto de 1995. Mayoría de nueve votos. Ponente Juventino V. Castro y Castro, en ausencia de él hizo suyo el Ministro Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Martín Angel Rubio Padilla.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de enero en curso, por unanimidad de once votos de los Ministros: presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número 1/1996 la tesis de jurisprudencia que antecede; y determinó que las votaciones de los precedentes son idóneas para integrarla. México, Distrito Federal, a quince de enero de mil novecientos noventa y seis.

Nota: véase la ejecutoria publicada en el Seminario Judicial de la Federación. Tolo II, Pág. 42, correspondiente al mes de agosto de 1995

Texto integro emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Justina VI Copyright 1998-2004 LEJR.

Todos los Derechos Reservados

CIVJSCJN 192880

P R U E B A S

I.- LA CONFESIONAL.- DEL INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO, misma que deberá ser citada por conducto de su apoderado legal y apercibida en

términos de lo que dispone la Ley Federal del Trabajo por conducto de persona que acredite tener facultades para absolver posiciones a su nombre y representación, al tenor de las que se califiquen de legales por conducto de esta H. autoridad, mismas que se le formularán el día y hora que esta H. Junta señale para su desahogo, debiendo de ser citada y apercibida, la demandada en términos de los artículos 786 al 790 de la Ley Federal del Trabajo, probanza que se relaciona con todos y cada uno de los hechos de la demandada.

II.- LA DOCUMENTAL PUBLICA consistente en:

a) Oficios de fecha 20 de abril del 2009 de petición de Prima de Antigüedad, donde aparece sello de recibido de la hoy demandada.

b) Oficio de contestación número 217B32100/006080/2009 de fecha 4 de junio de 2009, documento debidamente firmado y sellado, así como en papel con membrete del Gobierno del Estado de México y del ISEM.

c) Copia de la Hoja Única de Servicios en la que constan los 29 (veintinueve) años 6 (Seis) meses de antigüedad de la Señora Clotilde López Estrada ha trabajado para el Instituto de Salud del Estado de México.

Estas pruebas se relacionan con todos y cada uno de los hechos del presente escrito inicial de demanda.

IV.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, en todo lo que beneficie a los intereses de mi mandante, a efecto de acreditar la procedencia del pago reclamado.

V.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, que se derive de las presentes actuaciones y de la ley.

D E R E C H O

Son aplicables los artículos 162, 501 y del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo, por ser un Procedimiento especial.

Por lo expuesto y fundado;

A USTED C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL VALLE CUAUTITLAN –TEXCOCO, atentamente solicito se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentado en los términos del presente escrito, con la personalidad que acredito de conformidad con la carta poder que se adjunta al presente ocurso, así como a las profesionistas mencionadas en dicha carta poder, por el cual demando a la persona moral mencionada en este escrito.

SEGUNDO.- Admitir la presente demanda, corriendo traslado con la copia que anexo a la demandada, emplazándola en su domicilio.

TERCERO.- En su oportunidad dictar laudo en el que se condene a la demandada al cumplimiento y pago de las prestaciones que se reclaman.

PROTESTO LO NECESARIO.

LIC. EDUARDO ERNESTO SANCHEZ CAMPOS.

CARTA PODER

ECATEPEC, ESTADO DE MÉXICO, A VEINTE DE JULIO DEL AÑO DOS MIL NUEVE.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

DEL VALLE CUAUTITLAN-TEXCOCO

P R E S E N T E

Por la presente otorgo a los Licenciados Eduardo Ernesto Sánchez Campos, María de la Luz López Ruiz y la pasante de Licenciado en Derecho María Anahí Hernández Sandoval, poder amplio, cumplido y bastante para que a mi nombre y representación, presenten demanda, promuevan juicio laboral, reconozcan firmas y documentos, articulen y absuelvan posiciones, interpongan, ejecuten, embarguen y me representen en los embargos, pidan remate de los bienes embargados, nombren peritos y recusen a los de la contraria, promuevan todos los recursos que favorezcan a mis derechos; en todas sus actuaciones y etapas en contra del Instituto de Salud del Estado de México y/o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, como mis apoderados generales para pleitos y cobranzas así como actos de administración.

ACEPTO EL PODER

OTORGO EL PODER

EDUARDO ERNESTO SANCHEZ CAMPOS

CLOTILDE LÓPEZ ESTRADA

MARÍA DE LA LUZ LÓPEZ RUIZ

MARIA ANAHÍ HERNÁNDEZ SANDOVAL.

TESTIGO

TESTIGO

La idea es que se vea la importancia que cada vez tiene la prima de antigüedad para poder ser solicitada cuando no ha sido cubierta dicha prestación, siendo el procedimiento tan expedito que como se apreció en la demanda que se transcribió al presente trabajo, se incluyen desde un principio las pruebas y en la audiencia se ratifica el escrito si es que no se llega a un arreglo conciliatorio y se desahogan las pruebas ofrecidas en la misma audiencia, pasándose al C. Presidente de dicha junta para que se dicte el laudo que corresponda; con lo que se aprecia que el legislador de 1980 tuvo un éxito rotundo al incluir en el Procedimiento Especial a la prima de antigüedad en la nueva Ley Federal del Trabajo y por tanto ha resultado sumamente beneficiosa para los intereses de los trabajadores, ya que como se ha manifestado es una prestación autónoma.

No se omite manifestar que en los procedimientos ordinarios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se reclama despido injustificado, se solicita dentro de las prestaciones, el pago de la prima de antigüedad, misma que en la etapa conciliatoria normalmente se acepta cuando se lleva a cabo la conciliación entre las partes, por lo que siempre se incluye a la Prima de Antigüedad, como una prestación que debe de ser pagada por el patrón, ya sea en el procedimiento especial o bien en el procedimiento ordinario seguido ante las juntas.

5.4 Prescripción de los Trabajadores para Reclamar el Pago de la Prima de Antigüedad.

De conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de trabajo como regla general prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

En los casos que dentro del término de la relación de trabajo no se le haya realizado el pago de la prima de antigüedad, el trabajador tiene, según el caso, distintos plazos para exigir el pago, de acuerdo con lo siguiente:

Causas por las que se Origina el derecho	Plazo de Prescripción	Fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo
Separación voluntaria del empleo, después de cumplir por lo menos 15 años de servicio.	Un año.	Artículo 516.
Rescisión justificada del contrato.	Un año.	Artículo 516.
Despido injustificado.	Dos meses.	Artículo 518.
Por fallecimiento del trabajador, a causa de un riesgo de trabajo.	Los beneficiarios contarán con un plazo de dos años.	Artículo 519.

De lo anterior se desprende que los trabajadores deben de considerar el término que la ley les marca para poder iniciar un juicio de procedimientos especiales, si en su caso la prima de antigüedad fue omitida por parte del patrón, ya que de lo contrario precluirá su derecho para exigirla pues como hemos dicho es autónoma la prima de antigüedad dentro del derecho mexicano.

5.5 Propuesta de Modificación de la Prima de Antigüedad por los Partidos Políticos.

La prima de antigüedad es un tema al cual ya se le ha tomado más interés por parte de algunos Partidos Políticos, como lo son: el Partido Acción Nacional y el Partido de la Revolución Democrática.

5.5.1 Partido Acción Nacional (PAN).

Presentó ante el Senado la siguiente propuesta:

“Artículo 45°. Al terminar la relación de trabajo, independientemente de cualquier prestación o indemnización que le pueda corresponder, el trabajador podrá retirar la prima de antigüedad o constituida en su favor y tendrá derecho a que el empleador le pague todas las prestaciones devengadas hasta la fecha de la terminación, incluyendo las partes proporcionales de todas aquellas prestaciones que estuviere generando. En caso de muerte, estas prestaciones y la prima de

antigüedad serán cobradas por sus beneficiarios; en caso de estado de interdicción, por la persona designada por el juez competente.

Artículo 46º. La prima de antigüedad es un fondo constituido con aportaciones patronales a favor del trabajador, equivalentes a un cinco por ciento, cuando menos, de los salarios y demás prestaciones que formen parte integrante del mismo. Esta prima se sujetará a las siguientes reglas:

1. El empleador depositará sus aportaciones en una cuenta bancaria individual a nombre del trabajador, las aportaciones se harán a más tardar el día hábil siguiente a aquél en que se cubran los salarios y demás prestaciones que lo integren, entregando el comprobante respectivo al trabajador en la misma fecha del depósito.

La institución bancaria enviará un estado de cuenta mensual al trabajador, en el que aparezca el saldo a su favor, especificando las sumas aportadas y los intereses generados, los que no deberán ser menores a los que se ofrezcan al público en cuentas o instrumentos semejantes;

Los intereses que estas cuentas generen no causarán impuestos; Al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, el empleador entregará la constancia respectiva al trabajador, con la cual la institución bancaria liberará el saldo a su favor, pudiendo el trabajador disponer libremente del mismo. Si el empleador se negare a entregarle la constancia, el trabajador bajo su mas estricta responsabilidad, podrá acudir ante la Inspección del Trabajo, la que expedirá la constancia correspondiente si resuelve que de acuerdo a la versión del trabajador, efectivamente ha terminado la

relación de trabajo. El empleador responderá de los daños y perjuicios que con su negativa pueda causar al trabajador;

El trabajador podrá designar directamente ante la institución bancaria a sus beneficiarios para el caso de su fallecimiento, pudiendo revocar o modificar de cualquier manera dicha designación;"

La propuesta panista si bien para muchos puede parecer onerosa para los patrones, por lo menos establece una alternativa diferente a como lo regula la ley Federal del Trabajo vigente ya que al proponer el establecimiento del fondo de antigüedad hasta por un cinco por ciento de lo que valla percibiendo el trabajador como salario, aperturándose una cuenta bancaria individual para cada trabajador, en principio puede calificarse como burocratizante pero a su vez benéfica para la clase laborante ya que aumenta sustancialmente sus percepciones vía la prima de antigüedad.

La crítica directa que se puede hacer a la propuesta panista es que condiciona a que la Institución Bancaria respectiva entregará el saldo a favor del trabajador contra la constancia de terminación de relación de trabajo que otorgue el patrón, lo que seguramente podría originar que el patrón aproveche esta circunstancia para terminar la situación de trabajo en situación ventajosa para él.

En caso de considerar la propuesta panista y crear el fondo de antigüedad no debe condicionarse su entrega más que a la solicitud del trabajador a la Institución Bancaria respectiva.

5.5.2 Partido de la Revolución Democrática (PRD).

Lo propuso de la siguiente manera:

El artículo 195 de su propuesta: 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;
- II. Para determinar el monto de este concepto se tomará en cuenta el salario integrado;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo 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. 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
- V. 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.”

Es atendible la propuesta perredista sólo en lo referente al monto con que debe pagarse la prima de antigüedad, que en equidad debe ser integrado como

nosotros lo proponemos por lo que es criticable la propuesta cuando vuelve a condicionar la entrega de la prima de antigüedad a los trabajadores con la condición de haber cumplido por lo menos quince años de servicios y esta temporalidad consideramos sigue siendo aberrante.

5.5.3 Propuesta.

Propuesta para la modificación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo intentando superar las deficiencias e inequidades en su nuevo texto de la siguiente forma:

Artículo 162^o. 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, debiendo pagarse a todos los trabajadores que hayan laborado menos de un año de servicio su parte proporcional.
- II. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en el artículo 89 de esta Ley;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, independientemente del tiempo que tengan al servicio del patrón. 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 501º ; 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.

Nos permitimos hacer esta propuesta de cambio de las tres primeras fracciones al artículo 162 de la Ley de la materia, en virtud de que debe de ser más equitativo y

por ende favorecer a los intereses de los trabajadores sea cual sea el tiempo y categoría que tengan dentro de las empresas.

CONCLUSIONES

Primera.- La antigüedad es un hecho jurídico que se genera por el simple transcurso del elemento del tiempo, es irrenunciable y está encaminado a la protección de los trabajadores, motivo por el cual siempre debe de ser renovado y supervisado por el Congreso de Unión para proteger ineludiblemente a todos los trabajadores de México.

Segunda.-La prima de antigüedad es un derecho que se genera por el tiempo que preste sus servicios un trabajador a un patrón, y por lo general se paga a los empleados al concluir la relación laboral, teniendo como excepción que las partes puedan convenir el pago anticipado, toda vez que podemos decir que esta prima es un derecho irrenunciable y debe de estar encaminado a la protección de los trabajadores.

Tercera.- Lo justo sería que la prima de antigüedad se pagará, en todos los casos, considerando como base el salario que percibe el trabajador al momento de terminarse la relación laboral, ya que este es un derecho que se gana por el transcurso del tiempo y en función de la permanencia en la empresa.

Cuarta.- La prima de antigüedad ha perdido su fuerza protectora con los trabajadores a consecuencia de las inequidades, en la forma en que actualmente esta redactado el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que debe de ser modificado dicho precepto legal para que sea equitativo para todos los trabajadores

de nuestro país; por ello es inaceptable que se establezca un mínimo de quince años para aquel trabajador tenga derecho al cobro cuando se separe voluntariamente.

Quinta.- Es injusto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se modifique y siga prevaleciendo el pago quinquenal para dichos trabajadores, sin tomar en cuenta el pago de la prima de antigüedad al que se refiere el artículo 162 de la ley de la materia, ya que diversas leyes estatales han emitido a favor de sus trabajadores disposiciones legales que los benefician en cuanto al pago de la prima de antigüedad, tal y como se aplica en el Estado de México (Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios artículo 80), la cual reconoce para sus trabajadores que se debe de cubrir un pago de prima de antigüedad por los años cumplidos y laborados en dicha dependencia.

Sexta.- Los trabajadores eventuales están excluidos actualmente del pago de la prima de antigüedad, lo cual resulta ilógico y es inequitativo, toda vez que se les esta privando de sus derechos mínimos y por ende no tienen una protección a la norma laboral con respecto a la prima de antigüedad; por lo que debe ser modificado y actualizado el artículo 162 de la ley de la materia para que contemple también a este tipo de trabajadores, ya que ellos también van adquiriendo antigüedad.

Séptima.- Debe prevalecer como un derecho consagrado la prima de antigüedad a favor de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el beneficio que establece la norma constitucional consagrada en el artículo 123 fracción XXVII, y que es un derecho irrenunciable que a su favor se impone en la ley Federal del Trabajo vigente y en leyes estatales a favor de sus trabajadores en

organismos descentralizados por los propios gobiernos estatales; ya que el texto constitucional establece que los derechos que las normas laborales otorguen a los trabajadores son aplicables a todo aquel que desarrolla una labor de trabajo sin hacer distinciones.

Octava.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado debe ser modificada y actualizada por el Congreso de la Unión, y debe incluirse el beneficio de la prima de antigüedad para los trabajadores burocráticos que laboran en el sector central, y dependen del Poder Ejecutivo Federal.

Novena.- Es injusto e inequitativo que el trabajador que se esforzó en obtener ascenso y aumentos salariales, vea limitada su cuantificación de prima de antigüedad, ya que actualmente se le debe de cubrir el doble del salario mínimo y no su salario real, por lo que por disposiciones de la ley actual se da una disminución en su derecho, por lo que debe modificarse y actualizarse el artículo 162 de la ley de la materia y cuantificar de acuerdo a su salario real al momento de su separación a los trabajadores y no como esta actualmente.

Décima.- Es aberrante lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente en el caso de que se debe cubrir la prima de antigüedad a los trabajadores, que se separan voluntariamente y que hayan cumplido por lo menos quince años de servicio, ya que la temporalidad a que se refiere este artículo es desigual e inequitativa y debe ser reformado para que se pague a los trabajadores la prima de antigüedad por el tiempo laborado sin estipular un mínimo de años.

Decima Primera.- El artículo 162 de la ley de la materia debe ser modificado, debiendo pagarse a los trabajadores que hayan laborado menos de un año de servicio (trabajadores eventuales y de planta) en su parte proporcional que les corresponda, tomando como base el salario real; debe sufragar a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, independientemente del tiempo que tengan al servicio del patrón y por ende se debe pagar a los trabajadores que se les separe por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, lo anterior para dar cumplimiento a la ley Suprema de nuestro país con lo que se daría cumplimiento a la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Exposición de Motivos de 1969, Cámara de Diputados, México D.F., Apartado XII.

Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales ISEF. S.A., Tercera Edición, Agosto 2008.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y Municipios del Estado de México, Publicada en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" de fecha 30 de Enero del 2007.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ed. Porrúa, 27 Edición.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, D.F.

Agenda Civil del D.F. Quinta Edición, Ed. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México, D.F., Mayo 2003.

DOCTRINA

BÁRCENAS FUENTES Francisco, Historia de la Revolución Mexicana, Editorial Themis, México 2002.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial. Oxford, 1ª. Edición, México Septiembre 2006.

CASTORENA Jesús, Manual del Derecho Obrero, 4ª. Ed. México s/ed. 1964.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas S. A. de C.V., 1984.

DAVALOS José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México, D.F. 2006.

DE LA CUEVA Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª. Ed., Editorial Porrúa, México 1949.

DE LA CUEVA Mario, “Síntesis del Derecho del Trabajo”, Panorama del Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1965.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F. 1978.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., 1977.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A., 1977.

GARCIA CRUZ Miguel, Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, (cuaderno de investigación), México 1962.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. de C.V., 22ª Edición, México 2001.

OLVERA QUINTERO Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.

SALAZAR OLMOS Eduardo Jornadas y Condiciones de Trabajo, Editorial PAC (Publicaciones Administrativa Contables y Jurídicas), Edición 1, Junio 2007.

RABASA Emilio, Esta es tu Constitución, Editorial Aveledo Perrot, México, 2003

PÁGINAS WEB

Dirección General de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y Municipios del Estado de México.

www.ordenjuridico.gob.mx

Fecha de consulta. 30 de enero 2010.

Biblioteca Jurídica Virtual

Instituto de Investigaciones Jurídicas

www.biliojuridica.org.mx

Fecha de consulta. Junio, agosto, septiembre, diciembre 2009.

El juez obliga a educación al pago de de la antigüedad en la concertada

[_www.lavozdeasturias.es/noticias](http://www.lavozdeasturias.es/noticias)

Salió noticia 04/04/2009 J. Cuevas, fecha de consulta 11 de diciembre del 2009.

Gobierno Federal, República Panamá

Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral

www.mitradel.gob.pa/pdf/codigodetrabajo

Fecha de consulta. 05 de octubre del 2009.

NATLEX National laws on labour, social security and related human rights.

Código del Trabajo de Paraguay

www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm

Fecha de consulta. 15 de febrero del 2010.

Biblioteca.com

Ley Orgánica del Trabajo.

www.analitica.com/bitblo/congreso_venezuela/ley_del_trabajo.asp

Fecha de consulta. 27 de agosto del 2009.