

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA**  
**DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



## **"La Prima de Antigüedad"**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

**POR**

**LIC. HEBERARDO GONZALEZ GARZA**

**A S E S O R**

**DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS**

**CD. UNIVERSITARIA**

**NOVIEMBRE DEL 2003**

TM

K1

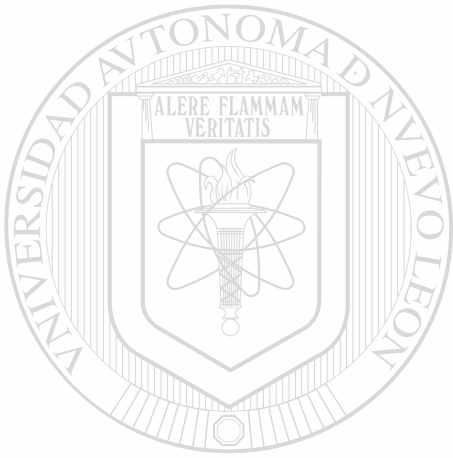
FDYC

2003

.G663



1020149236



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**"La Prima de Antigüedad"**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE**

**MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**POR**

**LIC. HEBERARDO GONZALEZ GARZA**

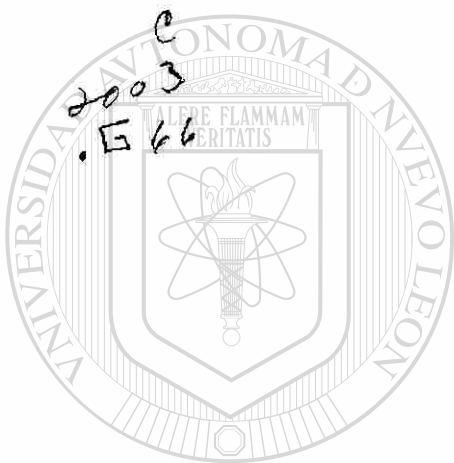
**ASESOR**

**DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS**

**CD. UNIVERSITARIA**

**NOVIEMBRE DEL 2003<sup>e</sup>**

T



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



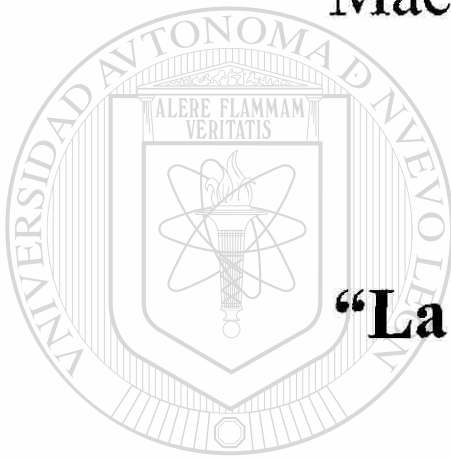
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Derecho y Criminología

Maestría en Derecho Laboral



**“La Prima de Antigüedad”**

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Lic. Heberardo González Garza  
Candidato

Dr. Ismael Rodríguez Campos  
Asesor

Ciudad Universitaria, noviembre de 2003

## DEDICATORIA

Para alguien muy importante en mi vida, que tengo la fortuna de poder decir que es mi amigo, porque siempre ha estado a mi lado, te doy las gracias **DIOS** por brindarme tu amistad y por permitirme llegar hasta aquí.

A mis sobrinitos **JOSÉ ÁNGEL GONZÁLEZ GONZÁLEZ** y **JOSÉ ÁNGEL SÁENZ REYES**, gracias por llegar a nuestras vidas; con la esperanza de que este trabajo algún día los haga sentirse orgullosos.

### ***A mis padres:***

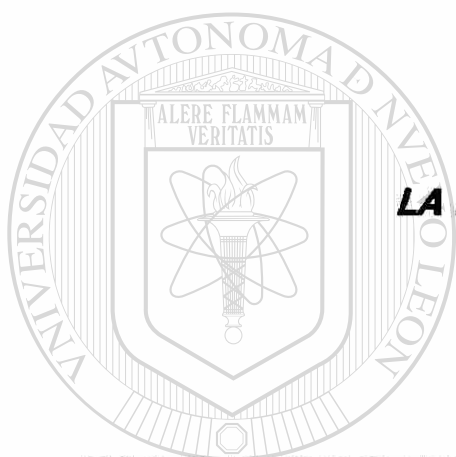
A un hombre del cual me siento muy orgulloso de tener su apellido, al obrero que con su ejemplo hoy puedo saber que significa la palabra trabajo y que ha sacrificado tantas cosas para que yo sea un profesionista, a ti **NICOLÁS GONZÁLEZ PEÑA** por enseñarme tanto de la vida; con el sueño de algún día llegar a ser como tú. A mi madre **MARÍA ELENA GARZA RODRÍGUEZ**, por darme la vida y por tanto amor que en todo este tiempo he recibido.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### ***A mis maestros:***

Al **LIC. ARTURO GONZÁLEZ SALAZAR** que a su desempeño profesional hoy me siento orgulloso de poder ser abogado, por compartir sus conocimientos y por formarme en la vida jurídica sin tener ninguna obligación.

Al **DR. ISMAEL RODRÍGUEZ CAMPOS**, por su ejemplo y por todo su apoyo incondicional, gracias por sembrar en mi la inquietud de la investigación, esperando ser Doctor en Derecho como usted hoy lo es.



## **LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **GENESEIS Y MOTIVO.**

---

Este trabajo se generó y motivó en el requisito exigido en el estudio de posgrado de la facultad de Derecho y Criminología para, además de presentar el examen profesional en defensa de la tesis, para obtener el grado de Maestro en Derecho Laboral.

#### **IMPORTANCIA.**

Esta investigación es importante para que todos los trabajadores tengan la posibilidad de gozar del pago de la prima de antigüedad y sin que existan dudas respecto de su pago.



## **LIMITACIONES.**

Nuestro trabajo tiene como principal limitación una muy abundante bibliografía. Aunque hicimos un estudio de Derecho Comparado y otro de los antecedentes del tema, nuestra investigación esta limitada a nuestro país y de 1970 en adelante, año en que surgió la prima de antigüedad.

## **OBJETIVOS.**

Nos preocupamos por determinar nuestro estudio al aspecto teórico, legal y jurisprudencial sin las cuestiones practicas de nuestra carrera.

## **MÉTODOS.**

Empleamos el método exegético en el estudio de las normas relativas al tema; el deductivo al deducir de las normas los conflictos de aplicación que provocan; el inductivo al estudio de los casos prácticos y proponer reformas a la Ley; el comparativo al analizar otras normas legales en otros países en vigencia actual; el

analítico cuando efectuamos análisis de todo el tema de la prima de antigüedad.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Consultamos varios autores pero el más consultado fue el Dr. Mario de la Cueva, en sus obras "Derecho Mexicano del Trabajo" y "Nuevo Derecho Mexicano del trabajo".

## **PROBLEMA.**

Actualmente de acuerdo con la Ley, prima de antigüedad, se paga al trabajador en todos los casos de ruptura de la relación de trabajo, pero en el retiro voluntario se paga únicamente si el trabajador ya cumplió 15 años de antigüedad, ocasionando muchos problemas esta norma, incluso demandas de despido injustificado sin que ésta exista. ¿es conveniente que la urgencia de esta norma subsista?; además la prima de antigüedad se paga con un límite del doble del salario mínimo, cuando el salario que perciba exceda de esta suma; ¿es adecuada esta norma en esta época?.

## **HIPÓTESIS.**

Primera, debe pagarse la prima de antigüedad a los trabajadores cuando se retiren voluntariamente aún sin tener 15 años de antigüedad.

Segunda, debe de pagarse la prima de antigüedad con el salario real y no con el doble del salario mínimo.

Tercera, debe de reformarse la Ley Federal del Trabajo para adecuar a las dos anteriores hipótesis.

## **ASPECTO PANORÁMICO**

En este trabajo se estudiará lo siguiente:

### **ANTECEDENTES**

#### **A. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO**

##### **1. Antes de la Constitución de 1917**

##### **a. Diversas legislaciones**

- 1) Ley de Maximiliano de Habsburgo
- 2) Código civil de 1870 y Código penal de 1872
- 3) Leyes de José Vicente Villada y Bernardo Reyes

##### **b. Movimientos sociales precursores del Derecho del Trabajo**

##### **2. El artículo 123 Constitucional de 1917**

#### **B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

#### **C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

**DERECHO COMPARADO**

- A. ARGENTINA
- B. CHILE
- C. ECUADOR
- D. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA
- E. PANAMÁ
- F. PARAGUAY
- G. VENEZUELA

**MARCO CONCEPTUAL**

- A. ASPECTO LITERAL
- B. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACIÓN
- C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO INDEMNIZACIÓN
  - 1. diversas definiciones de indemnización
  - 2. conclusión
- D. DIVERSAS PRIMAS

**MARCO LEGAL**

- A. OBJETIVO
- B. DESGLOSAMIENTO DEL ARTÍCULO 162
  - 1. Trabajadores de planta
  - 2. Fracción primera
  - 3. Fracción segunda
  - 4. Fracción tercera
  - 5. Fracción cuarta
  - 6. Fracción quinta
  - 7. Fracción sexta
- C. RELACIÓN DEL ARTÍCULO 162 CON EL 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU MEJOR EFECTO**

- A. EL TOPE SALARIAL EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
  - 1. Incongruencia
  - 2. Consecuencias actuales
  - 3. Posible solución

**B. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUALQUIER EPOCA**

1. Incongruencia
2. Consecuencias actuales
3. Posibles solución

**C. ENTREVISTAS**

1. Lic. Arturo González Salazar
2. Lic. José Ángel Sáenz Luna
3. Lic. Fernando Mancilla Ovando

**D. ENCUESTA**

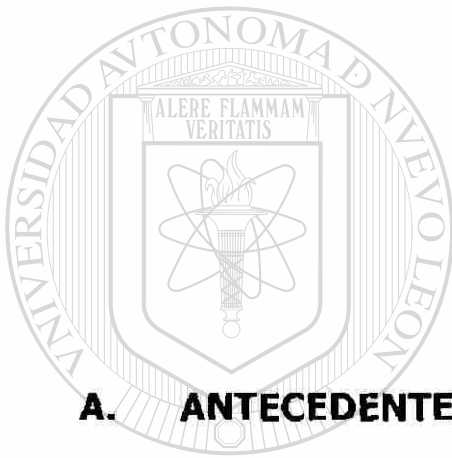
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## ***CAPÍTULO I***

### ***ANTECEDENTES***

#### **A. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.**

El derecho del trabajo en México es muy joven, tiene sus orígenes en el año de 1917, en la Constitución Política de la República, promulgada bajo la presidencia en el país de Venustiano Carranza de donde surge el artículo 123 el cual dicho numeral fue pionero entre muchos países que no contaban con una garantía social para la clase trabajadora.

Sin embargo no se puede dejar pasar vagos antecedentes constitucionales que ha tenido nuestro país y para tal efecto es importante mencionar la Carta Magna elaborada en 1824, la cual no establece ningún precepto relacionado con la clase obrera, pero dado su importancia y el rango de la misma se comenta ya que forma parte de la historia de nuestra nación, la misma fue publicada el 04 de octubre de 1824, se promulgó con fines de reconocer a México como una nación soberana, sin embargo en el aspecto social no se tocó el tema,<sup>1</sup> ya que los obreros seguían trabajando una jornada de 18 horas diarias de dos reales y medio como pago; para las mujeres y niños de un real por semana, de ahí que se haga hincapié en la ley actual y se establezca como capítulos especiales el de las mujeres como el de los menores; fue hasta 1854 que los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido, lo que significa que en 31 años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

El derecho del trabajo empieza a dar un destello de luz antes de la Constitución de 1857 en los artículos 32 y 33 del Estatuto

---

<sup>1</sup> DÁVALOS José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1988. Págs. 31-35.

Orgánico Provisional de la República Mexicana dado en el Palacio Nacional de México el 15 de mayo de 1856,<sup>2</sup> que a la letra decían:

*Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.*

*Art.33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.*

Así mismo en el mismo año de 1856, pero en fecha 20 de mayo, sale un comunicado de José María Lafragua a los Gobiernos de los Estados con lo que les remite el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana,<sup>3</sup> donde se proclama la abolición de la esclavitud, se establecen bases para el servicio personal; en fin algunas aportaciones, pocas, pero al fin aportaciones al derecho laboral.

<sup>2</sup> XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. *Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*, T VIII. México. 1967. Pág. 615.

<sup>3</sup> Ídem.



Durante la Presidencia del país de Ignacio Comonfort,<sup>4</sup> sobresalían los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857, que textualmente decían:

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

*Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.*

## **1. ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

Posterior al año de 1857, el cual aportó algunas consideraciones a la clase obrera en sus artículos transcritos con anterioridad, existieron algunas débiles leyes, que reglamentaban las cuestiones de trabajo y de riesgos laborales, durante el periodo de 1857 hasta la Constitución de 1917 durante ese periodo se citan algunas de las más importantes, para una mayor comprensión;

<sup>4</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Historia del Amparo en México* T II. S.E. México. 2000. Pág. 347.

Cabe hacer mención que las mismas tuvieron una gran influencia en legislaciones extranjeras, para acoplarlas a las de nuestra nación.

## **a. Diversas legislaciones.**

### **1) Ley de Maximiliano de Habsburgo.**

En 1º de noviembre de 1865, el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo,<sup>5</sup> expidió la Ley del Trabajo del Impero que disponía la libertad del campesino para separarse sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, el pago de salarios

en efectivo, la reglamentación de las deudas de los campesinos, el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo, la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias, el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas en casos de violaciones de estas normas. Sin embargo estas disposiciones legales no tuvieron vigencia dado al efímero mandato de Maximiliano.

<sup>5</sup> Cfr. DÁVALOS José. Obra Citada. Págs. 34 y 35. Ver Cita 1.

## 2. Código Civil de 1870 y Código Penal de 1872.

El código civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era equiparable a un contrato de arrendamiento,<sup>6</sup> toda vez que el hombre no es igual a una cosa, dado que el arrendamiento al no tener ninguna obligación de las partes contratadas obvio es que se entrega la cosa material arrendada y en el caso de los trabajadores ya no se podrían devolver las energías empleadas en su labor, esto sin duda fue un gran avance para la clase obrera, ya que dejaron de ser considerados una cosa mueble. Sin embargo el código penal

de 1872, en el artículo 1925 imponía una sanción privativa de libertad de 8 días a 3 meses de arresto y una sanción económica de 25 a 500 pesos a quien con violencia física o moral obstaculizara el libre ejercicio de la industria o del trabajo, es decir los trabajadores no podrían agruparse nunca, porque serían sancionados.

---

<sup>6</sup> Ídem.

### 3. Leyes de José Vicente Villada y Bernardo Reyes.<sup>7</sup>

Sin duda alguna otros de los antecedentes en materia de derecho de trabajo, lo fueron las leyes de los Gobernadores del Estado de México, de José Vicente Villada y la de Nuevo León, General Bernardo Reyes; la primera de ellas nació en 1904 y donde se establecía algo muy breve, referente a los riesgos de trabajo y de donde se desprendían las indemnizaciones por riesgos, las cuales eran bajas, tales como: a) *pago de atención médica, ya fueran en el hospital que hubiera establecido el patrono o en el de la localidad, b) pago de salario que percibía el trabajador; c) si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba mas de 3 meses quedaba liberado el patrono; d) si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado total y parcialmente para el trabajo, quedaba, igualmente, liberado el patrono; e) podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones; f) en caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono a pagar los*

<sup>7</sup> DE LA CUEVA Mario, *Derecho del Trabajo*. T.1. 9ª Ed. Porrúa. México. 1966. Págs. 95-97.

*gastos de inhumación y entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador el importe de 15 días de salarios.*

La segunda, la Ley de Bernardo Reyes, fue dictada en 9 de noviembre de 1906, establecía indemnizaciones más elevadas que la Ley de Villada, tales como: a) *asistencia médica y farmacéutica por tiempo no mayor de seis meses; b) si la incapacidad era temporal total, el 50 % del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c) si era temporal parcial, 20 a 40 % hasta por un plazo de un año y medio; d) si era permanente sueldo íntegro durante dos años;*

---

*e) si era permanente parcial, la misma para que los casos de incapacidad temporal parcial; f) si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión debían pagarse los gastos del funeral.*

## **b. Movimientos sociales precursores del derecho del trabajo.**

Grandes soñadores y defensores de la lucha obrera, quienes con su visión de tener un México próspero y alejado de la injusticia social, lograron ser los iniciadores del derecho del trabajo, como los hermanos Flores Magon, Ricardo y Enrique,<sup>8</sup> juntos con Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, suscribieron el 1º de julio de 1906 el “Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana” de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, de los cuales sobresalen 13 de los 52 puntos establecidos, los cuales iniciaban con el numero 21 dentro

del capitulo respectivo de Capital y Trabajo, y por su trascendencia se transcriben:

21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
22. Reglamentación del servicios domestico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

<sup>8</sup> TRUEBA Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª Ed. Porrúa. México. 1972. Págs. 3 y 4.

25. Obligar los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardarlos de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27. Obligar a los patrones pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campo y casa, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de un semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago de inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajados de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical.

Después de estas aportaciones netamente sociales, surgieron, algunos antecedentes, de índole gubernamental, que es importante mencionarlos, como el Laudo Presidencial dictado por Profirió Díaz para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala,<sup>9</sup> fechado el 4 de enero de 1907. Así mismo el 25 de marzo

<sup>9</sup> Cfr. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Obra Citada. Págs. 618-620. Ver Cita 2.

de 1912 bajo el punto 34 del Pacto de la Empacadora suscrito por Pascual Orozco Jr.,<sup>10</sup> para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera se implementaron diversas medidas como reducir las horas de trabajo siendo éstas de 10 horas, el pago se haría en efectivo, entre otras cosas. También en 1914 Venustiano Carranza adiciona el plan de Guadalupe,<sup>11</sup> donde se establecía que expediría legislaciones para mejorar las condiciones del peón rural, obrero, del minero y en general las clases proletarias e irónicamente el 1º de agosto de 1916 sale el decreto contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos,<sup>12</sup> donde se castigaría con la pena de muerte a los que provocaran a la suspensión de trabajo en

---

la fábrica.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **2. El artículo 123 Constitucional de 1917.**

Como ya se mencionó al inicio de este capítulo, las garantías laborales nacen junto con el artículo 123 de nuestra máxima ley; el

---

<sup>10</sup> *Ibidem*. Págs. 618-620.

<sup>11</sup> *Idem*.

<sup>12</sup> *Idem*.



cual llevó el siguiente orden: en 1916 se instala el Congreso Constituyente en Querétaro, en el cual sólo se tenía contemplado hacer dos adiciones a la cuestión laboral, una de ellas en el artículo 5º y la segunda, en la fracción X del artículo 73, que esta última le otorgaba facultades al Congreso para legislar en toda la república sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo, dichos artículos formaban parte de la Constitución del 57; así mismo el legislador de 1917 se dio cuenta que lo importante no era decidir en que artículo debía de colocarse el derecho laboral ya que era algo intrascendente, ya que lo que el pueblo mexicano necesitaba no era un cambio en un artículo, era un capítulo establecido por la propia

Constitución, de donde se desprendieran los derechos que tenían los trabajadores; así surgieron debates del artículo 5º, el cual regulaba las condiciones de trabajo entre patrones y trabajadores en forma muy breve, en el cual el Diputado Héctor Victoria, legislador obrero, en uso de la voz manifestó<sup>13</sup>:

*“Vengo a manifestar mi inconformidad con la artículo 5º en la forma en que lo presenta la comisión, así como el proyecto del primer jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece... En consecuencia, soy de parecer que el artículo 5º debe de ser*

<sup>13</sup> DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo* T. I. 9 Ed. Porrúa. México. 1966. Págs. 95 y 96.

*adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo... por consiguiente, el artículo 5º a discusión, en mi concepto, debe de trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibiciones del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”*

Así mismo el Diputado Froylan C. Manjarrez,<sup>14</sup> apoyó a Victoria y recalcó:

*“...No, señores, a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son quienes merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mal en la forma; no nos asustemos de estas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas la reformas que sean necesarias al trabajo, démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores, pero repito, precisamente porque son muchos los puntos que tiene que tratarse en cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º, ya que es imposible, tenemos que hacer más explícitos el texto de la Constitución y si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título de la constitución, yo estaré con ustedes...”*

Así surgió el capítulo de “Del Trabajo y de la Previsión Social”, en el numeral 123, con las magnificas intervenciones de los Diputados Victoria y Manjarrez.

<sup>14</sup> Ídem.

Con el citado numeral constitucional, sobresalieron los puntos de los hermanos Flores Magon, ya era un éxito rotundo el que se establecieran normas que regulaban la relación obrero patronal, tales como:

- a. Libertad de Trabajo;
- b. Derecho Individual de Trabajo;
- c. Derecho Internacional;
- d. Derecho Colectivo del Trabajo;
- e. Previsión Social;
- f. Protección a la Familia del Trabajador;
- g. Autoridades del Trabajo.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Nuestro país después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en su carta magna los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Desde la expedición del artículo 123 en 1917 hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, en ese trayecto surgieron diversas legislaciones locales en el país, en virtud de que la Constitución le otorgaba facultadas a los Congresos de cada entidad federativa para poder legislar en la materia; Estados como Veracruz y Yucatán que tuvieron legislaciones locales, fueron unas de las más completas y sirvieron como antecedentes posteriores para la Ley laboral.

Lo anterior trajo como consecuencia que los diversos Estados no tuvieran una uniformidad en la expedición de las leyes en este rubro y por ende una inestabilidad legal entre una entidad federativa a otra, por lo que en 1927 surge la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente colectivos, que afectaban a empresas con establecimientos por todo el territorio nacional o cuya importancia ameritaba una solución única, sin embargo surgió también la desconfianza de las clases obreras, y para darle más seguridad a los trabajadores, dicho Tribunal se formó mediante una representación

tripartita, una representación obrera, otra del capital y una más que presidiría la Junta Federal en calidad de representante del gobierno; un Tribunal independiente del Poder Judicial, para mayor tranquilidad de las clase obreras.

El Dr. Trueba Urbina,<sup>15</sup> menciona las diversas leyes locales que surgieron de 1917 a 1928, por citar algunas de ellas:

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928. Ley del Trabajo para el Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924. Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22

de julio de 1920. Ley de Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925. Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del artículo 4º constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927. Ley de Trabajo del Estado de Chihuahua 5 de julio de 1922.

<sup>15</sup> Cfr. TRUEBA Urbina Alberto. Obra Citada. Págs. 157 y 158. Ver Cita 8.

## **B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123, en su preámbulo, desde esa fecha corresponde al Congreso de la Unión expedir la Ley Federal del Trabajo, con lo cual quedaron derogadas las legislaciones de los estados, pero la aplicación de la ley fue dividida, las que eran competencia federal sólo les correspondían a las Juntas Federales, para que los estados tuvieran el control de la justicia laboral, las Juntas Locales eran competentes en todo aquello que no tenían injerencia las federales.

---

Así surge el 18 de Agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, para tener una uniformidad en todo el país, donde se le asignó un defensor de oficio a los trabajadores que no pudieran contratar los servicios particulares de un abogado, llamado desde entonces Procurador de la Defensa del Trabajo, entre otras prerrogativas que tenían por vez primera los empleados.

Como antecedente antes de la ley del 31 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo,<sup>16</sup> el cual fue redactado por una comisión de juristas, al cual se le denominó proyecto Emilio Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República, distinguido Tamaulipeco.

Sin embargo, tampoco la Ley laboral de ese año, se pronunció respecto la prima de antigüedad; así mismo de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional de 1917, se desprendió la estabilidad en el empleo, en nuestro derecho mexicano fue el fundador de tal norma jurídica, ya que no había antecedentes del mismo en otros países, así mismo se rompió con la práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente al trabajador, dicho precepto constitucional se fortaleció en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en la cual se aseguraba a los trabajadores una permanencia en el empleo,<sup>17</sup> de donde el obrero, a raíz de la estabilidad, contara con una seguridad económica, adquiriendo derechos escalafonarios

---

<sup>16</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*. SUÁREZ Gaona Enrique. Ley Federal del Trabajo de 1931. Contexto Histórico. México. 1981. Págs. 24 y 25.

<sup>17</sup> Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obra Citada. LÓPEZ Aparicio Alfonso. Las Relaciones Individuales del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Pág. 47. Ver Cita 16.

pudiendo gozar de percepciones que se derivaran de la permanencia en el trabajo y su antigüedad. De esta manera es como se puede contar con algún breve antecedente de la prima de antigüedad, para ser parte importante del capítulo IV de los derechos de preferencia y ascenso.

En relación al capítulo IV "Derechos de Preferencias, Antigüedad y Ascenso" de nuestra ley vigente, tiene sus vagos antecedentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931, específicamente en el capítulo VIII "Obligaciones de los patrones", específicamente en la fracción I, que se transcribe:

*Art. 111, fracción I.*

*"Preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizados a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita."*

Con lo anterior se demuestra que desde la Ley del 31 ya se establecía el derecho de preferencia y se vino a fortalecer en la Ley del 70, agregando en su capítulo respectivo lo concerniente a la



Antigüedad y el Ascenso; que si bien es cierto son conceptos distintos, también es cierto que van de la mano uno con el otros, ya que del artículo 154 de la ley vigente en su primera parte dice: "*Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén*". De este párrafo se desprende que la antigüedad es parte importante la preferencia de una vacante o un puesto de nueva creación, para ascender al mismo, pero no lo es todo, ya que hay otras cuestiones como la capacidad y la aptitud, como se puede ver en el párrafo transcrito "*...les hayan servido satisfactoriamente...*"<sup>®</sup> este es el motivo por el cual aparecen en el mismo capítulo los derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.

### **C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**

En la ciudad de México en 1934 específicamente en el mes de agosto,<sup>18</sup> se celebró un congreso donde participaron diversos representantes de los patrones y trabajadores, entre ellos el Dr. Mario de la Cueva para la elaboración de un proyecto de reforma de la Ley, más que un proyecto de primera reforma era un proyecto de nueva ley, con una nueva estructura y nuevos principios. Así mismo en 1935 se redactaron dos proyectos más en los cuales fue parte integrante el maestro De la Cueva, los cuales no tuvieron éxito.

Posteriormente a la Ley de 1931, vinieron consigo diversas reformas y es hasta 1960 que el artículo 123 Constitucional se divide en apartados el "A" y "B", este último ventilaba asuntos de carácter burocrático y por ende se requería la expedición de su Ley reglamentaria.

Al redactarse el proyecto que da origen a la modificación de la Ley Federal del trabajo en 1970, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se

---

<sup>18</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. Obra Citada. Pág. 143. Ver Cita 13.

extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización respondían a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encontraban el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones, entre otras cosas.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores, tales como la permanencia en el empleo, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo

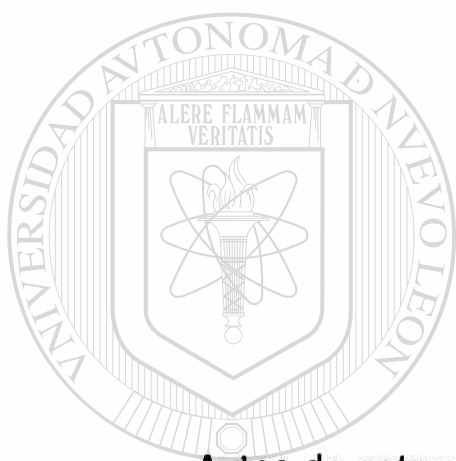
monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una 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 retiran antes de cumplir quince años de servicio, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.<sup>19</sup>

De lo antes mencionado, se desprende que la Prima de Antigüedad, tiene como antecedente las conquistas sindicales plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, ya que no la establecía la Ley de 1931; al momento de su aprobación los representantes empresariales se opusieron a la misma, ya que si bien es cierto se establecía en los contratos colectivos, también se cierto, que no en todos los contratos se plasmaba lo referente a la antigüedad.

---

<sup>19</sup> Artículo 162 exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.



## **CAPÍTULO II**

### **DERECHO COMPARADO**

Antes de entrar al estudio de este capítulo, no se puede dejar

pasar por alto las primeras líneas que a manera de prólogo hiciera el distinguido jurista Nestor de Buen,<sup>20</sup> de la tesis de Doctorado a Carlos Reynoso Castillo, grado que obtuvo en Francia, las cuales dicen: "Los estudios de derecho comparado son, probablemente, la tarea más complicada e ingrata para los investigadores. Muchos confunden esa actividad con el análisis comparativo de diversas legislaciones que deben de tener, por lo menos, la condición de

---

<sup>20</sup> REYNOSO Castillo Carlos. *El Despido Individual en América Latina*. S.E. México 1990. Pág.7.

corresponder a un mismo sistema jurídico. Ciertamente no es eso ya que el derecho comparado va mucho más allá de las normas: legales, convencionales o consuetudinarias, en su caso y se interesa por su positividad. El derecho comparado es, al mismo tiempo, la regla y su experiencia, y eso supone una tarea que no se puede reducir a la simple contemplación de las leyes”.

El capítulo que nos ocupa versa sobre América Latina, afirma el referido Carlos Reynoso Castillo,<sup>21</sup> ésta se extiende desde el Río Grande que establece la frontera entre Estados Unidos y México, hasta la Tierra del Fuego en el sur de Argentina y Chile. Se trata de

un amplio territorio que contiene un conjunto de países donde se pueden identificar ciertas similitudes culturales, raciales, lingüísticas, pero también políticas, económicas, sociales y jurídicas.

En realidad, todos los países de América Latina, cual menos, han recibido la influencia de los países europeos, que fueron los primeros en crear ordenamientos laborales, aunque también es

---

<sup>21</sup> *Ibidem*. Pág. 25

verdad que algunos de nuestros países hermanos, admirables instituciones laborales nuevas y constitucionalizaron el Derecho del Trabajo, inclusive antes que las naciones de Europa.<sup>22</sup>

Siguiendo con estas ideas, el Profesor Luis Uceda Maurier,<sup>23</sup> redacta en homenaje a Mario L. Deveali, y menciona: el nombre de la indemnización que se abonará al trabajador varía en diversos países, en Venezuela, se le conoce como *indemnización por antigüedad*; en México se le denomina *prima de antigüedad*; en Bolivia la llaman *indemnización por tiempo de servicios*; en Ecuador se la califica como *fondo de reserva o trabajo capitalizado*; en Colombia se le designa *auxilio de cesantía* y en el Perú compensación por tiempo de servicios, aún cuando inicialmente se le denominaba indemnización por tiempo de servicios. Todas estas denominaciones encierran el reconocimiento de un pago al trabajador en relación con los años laborados al servicio del empleador.

---

<sup>22</sup> ÁLVAREZ del Castillo Enrique. *Derecho Latinoamericano del Trabajo* T. I. Cárdenas Ed. México. 1974. Pág.709.

<sup>23</sup> DEVEALI Mario L. Homenaje. *Estudio Sobre Derecho Individual de Trabajo*. Heliasta. Buenos Aires Argentina. Pág. 625.

Francisco de Ferrari establece,<sup>24</sup> que la antigüedad es un derecho que el trabajador puede hacer valer en su beneficio siempre que no lesione los derechos ajenos compartiendo, en este punto, la opinión de Cabanellas dada como criterio para resolver los casos de antigüedad convencional o ficta. Así mismo se trata de un atributo personal y de un elemento que tiene que ver con el trabajador y con el lugar de la prestación del servicio. Por otra parte, la antigüedad es un instituto originario del derecho del trabajo y, por lo tanto, es exclusivamente dentro del dominio de esta disciplina en donde deben encontrarse las normas aplicables así como las fuentes de interpretación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### **A. ARGENTINA.**

El derecho laboral Argentino, establece el pago de la prima de antigüedad, termino que se utiliza para hacer la anotación correspondiente, ya que en el país de estudio se le denomina de diversa manera.

<sup>24</sup> DE FERRARI Francisco. *Derecho del Trabajo*. 2 Ed. Depalma. Buenos Aires Argentina. 1977. Págs.532 y 533.



En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, según lo dispuesto por el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>25</sup>

Dicha base no podrá exceder del equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

---

<sup>25</sup> CAVAZOS Flores Baltasar. *Responsabilidades por Despido Injustificados o Reajuste de Personal en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica*. Trillas. México. 1996. Págs. 34 y 69.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

En los casos de trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquél que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses del sueldo calculados basándose en el sistema del primer párrafo. *(texto según ley 24.013)*

Alfredo J. Ruprecht expresa,<sup>26</sup> que la Argentina está en la corriente indemnizatoria, pero presenta modificaciones. En efecto, el

<sup>26</sup> MARTÍN-MARCHESINI Gualterio. *La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno* T.II. Cárdenas Ed. México. 1987. Pág. 643.

monto indemnizatorio es equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado, pero el salario base no podrá exceder a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo vigente al tiempo de la extinción del contrato, ni podrá en ningún caso ser inferior a dos meses de sueldo. Además, en los casos de fuerza mayor o disminución o falta de trabajo no imputable al empleador, la indemnización precedente se reduce a la mitad. En este caso, el despido debe comenzar por el menos antiguo de cada sección.

### **B. CHILE.**

En el Código de Trabajo Chileno,<sup>27</sup> el despido de un trabajador solamente es reconocido por medio de una indemnización por años de servicios (que ésta hace a su vez, en el derecho mexicano, como Prima de Antigüedad).

No obstante lo anterior el numeral 163 del citado Código de ese país establece:

**Art. 163.** *Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente.*

<sup>27</sup> Cfr. CAVAZOS Flores Baltasar. Obra Citada. Pág. 107. Ver Cita 25.

A falta de esta estipulación, entendiéndose que el que no cumpla con el requisito señalado en el artículo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

1. Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto

corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

2. La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Por consiguiente, se desprende que el empleador o patrón, hace una aportación del porcentaje mencionado en el artículo anterior, por mes, la cual va dirigida a una administradora de fondo de pensiones.

### **C. ECUADOR.**

Es difícil encontrar una similitud en el nombre de la prima de antigüedad, por lo que en el código de trabajo de Ecuador,<sup>28</sup> en su

<sup>28</sup> DEVEALI Mario L. *Estudio Sobre Derecho Individual de Trabajo*. Heliasta. Buenos Aires Argentina. S.a. Pág. 625.

artículo 158 dice: "*A partir del 17 de noviembre de 1938, todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el patrono le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado*".

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. De manera que en la legislación ecuatoriana, la *indemnización por antigüedad* a la que se denomina *fondo de reserva o trabajo capitalizado* tiene carácter de remuneración diferida y no la pierde el trabajador en ningún caso.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

#### **D. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.**

Hasta la fecha no hay en la legislación laboral estadounidense disposiciones dirigidas a proteger al trabajador contra un despido arbitrario. Sigue teniendo vigencia el principio de rescisión unilateral a discreción del empleador (*termination at will*) si bien este principio está siendo revisado por los tribunales de varios estados que estiman que el trabajador puede haber sido víctima de un uso

abusivo del mismo o cesado de mala fe, en cuyo caso tiene derecho a protección.<sup>29</sup>

## E. PANAMÁ.

En el derecho laboral Panameño, hay una figura que es importante mencionar, tal vez no va relacionada en cierta parte con lo que es la prima de antigüedad, que en ese país al igual que en México así se le considera al pago por cada año de servicios, que más adelante se mencionará, sin embargo se otorga por el tiempo laborado; que es una retribución decretada en 1972,<sup>30</sup> *"El Décimo Tercer Mes"* en el cual se señaló que todo hombre que trabaja, merece por su contribución a los beneficios obtenidos por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial adicional a su salario. Consiste en una prestación especial equivalente a un día de salario por cada doce días o fracción de trabajo efectivo, continuos o discontinuos. Dicho pago del decimotercer mes ha de hacerse en 3 partidas, la primera el 15 de abril de cada año, la

<sup>29</sup> Cfr. CAVAZOS Flores Baltasar. Obra Citada. Pág. 124. Ver Cita 25.

<sup>30</sup> Cfr. REYNOSO Castillo Carlos. Obra Citada. Pág. 173. Ver Cita 20.

segunda el 15 de agosto y la tercera el 15 de diciembre, y la segunda partida no se le entrega directamente al trabajador, sino que debe ser depositada por el empleador en la caja de ahorros; constituyendo la segunda parida en un ahorro forzoso, la cual se destinará para programas de vivienda obrera y campesina.

De los países estudiados en este apartado del derecho comparado, la legislación panameña es la más acercada a la de nuestro país, tanto en el nombre como en su función, tan es así que en el Código de Trabajo, establece el pago de la Prima de Antigüedad, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad de 10 años por lo menos, tal y como lo establece el artículo

siguiente:

**Artículo 224.** *A la terminación de todo contrato por tiempo indefinido, cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a 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 o en los años desde el inicio de la relación o en los años subsiguientes tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente.*

*Al trabajador que se encuentre laborando al momento en que empieza a regir el fondo de cesantía, se le computará este derecho desde tal fecha. El periodo laborado con anterioridad le será pagado igualmente a la terminación de la relación de trabajo, siempre que hubiese prestado servicios al empleador de manera continua durante diez años.*



Además de lo anterior en el numeral 226 del mismo ordenamiento,<sup>31</sup> menciona que se tomará como salario por cada año de servicios prestados por el trabajador el promedio del total de la remuneración percibida por éste durante los últimos cinco años trabajados.

Como ya se mencionó en el artículo anterior, el jurista Panameño Arturo Hoyos,<sup>32</sup> resalta que desde el inicio de la relación, siempre que se trate de servicios continuos por más de 10 años con el empleador y que el trabajador sea mayor de 40 años de edad si es varón, o mayor de 35 años si es mujer, se otorgará la prima de antigüedad, por lo que pone otro candado a su otorgamiento.

## **F. PARAGUAY.**

En el Derecho del Trabajo Paraguayo, el trabajador que cumpla con diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo y sólo podrá terminar su contrato bajo condiciones especiales, (como ya tiene antigüedad

<sup>31</sup> Cfr. CAVAZOS Flores Baltasar. Obra Citada. Pág. 161. Ver Cita. 25.

<sup>32</sup> Cfr. REYNOSO Castillo Carlos. Obra Citada. Pág. 187. Ver Cita 20.

no se le puede despedir tan fácilmente, por llamarle de alguna manera, es como en la legislación mexicana, con los trabajadores que tienen una antigüedad de 20 años).

Así mismo el artículo 91 del Código Laboral Paraguayo, establece lo siguiente: " En caso de despido o sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 días de salario diario por cada año de servicios."<sup>33</sup>

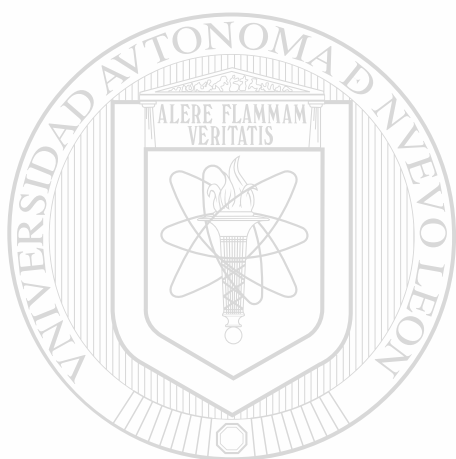
## **G. VENEZUELA.**

Al hablar del derecho laboral venezolano es mencionar el decreto 123, de mayo de 1974,<sup>34</sup> modificadorio del artículo 37 de la Ley del Trabajo que dice: "El trabajador tendrá derecho a recibir del patrono, por cada año o fracción de año superior a ocho meses de trabajo ininterrumpido que tenga de antigüedad a su servicio, la mitad de los salarios que haya devengado en el mes inmediatamente

<sup>33</sup> [www.paraguaygobierno.gov.py/gacetaoficial/codigolaoral.pdf](http://www.paraguaygobierno.gov.py/gacetaoficial/codigolaoral.pdf).

<sup>34</sup> Cfr. DEVELI Mario L. Obra Citada. Pág. 626. Ver Cita 28.

anterior. Y en caso de que el trabajador haya sido contratado a destajo, dicha quincena será equivalente a la doceava parte de la suma de todos los salarios devengados durante los seis meses inmediatamente anteriores a la creación del trabajo.



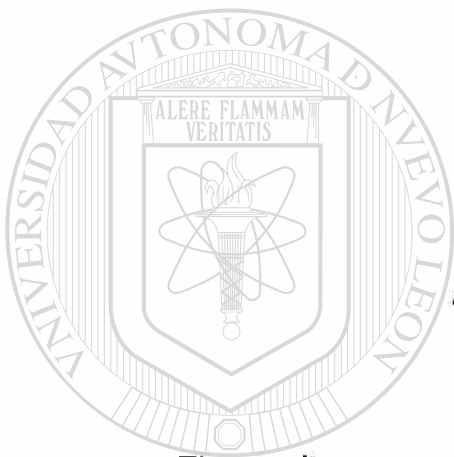
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



### ***CAPÍTULO III***

#### ***MARCO CONCEPTUAL***

---

El estudio conceptual es de gran importancia ya que del mismo se tendrá que concluir si la prima de antigüedad es un concepto indemnizatorio o de compensación o de gratificación o de qué especie, ya que del resultado de esta investigación podremos definir el sentido de que manera se deberá de pagar la prima de antigüedad, si con un salario base o con un salario integrado, basándose en la hipótesis planteada en el capítulo quinto, también es importante distinguir en qué concepto queda definida la prima de antigüedad.

## A. ASPECTO LITERAL.

Antes de profundizarnos al estudio inicialmente debemos desglosar la prima de antigüedad y definir que la prima es: la cantidad extra de dinero que se da a alguien a modo de recompensa<sup>35</sup>, estímulo, agradecimiento. Para Roberto Atwood, la prima es, un premio.<sup>36</sup>

Para los juristas españoles, Ricardo Villa-Real Molina y Miguel Ángel Arco Torres,<sup>37</sup> la prima, proviene del latín *prima*, primera de *primus*, que es una cantidad suplementaria —extra—de otra principal que se da como incentivo a una empresa o a un particular o como agradecimiento de su tarea.

La prima para la Argentina, María Laura Valleta,<sup>38</sup> es un valor excedente.

<sup>35</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. T.II. 21 Ed. Espasa. Madrid España. 2001. Pág. 1655.

<sup>36</sup> ATWOOD Roberto. *Diccionario Jurídico*. S.E. México. 1997. Pág. 57.

<sup>37</sup> VILLA-REAL Molina Ricardo y Arco Torres Miguel Ángel. *Diccionario de Términos Jurídicos*. Comores editorial. Granada España 1999. Pág. 397.

<sup>38</sup> VALLETA María Laura. *Diccionario Jurídico*. 2ª Ed.. Valleta ediciones.. Buenos Aires. Argentina 2001. Pág. 539.

Siguiendo con este orden, la antigüedad,<sup>39</sup> es el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo.

Con lo anterior podemos concluir que la prima de antigüedad es la cantidad extra de dinero que se le otorga a un empleado al finalizar su labor en la empresa a modo de recompensa o estímulo; cuya visión es el premio al esfuerzo realizado por el transcurso del tiempo.

## **B. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACIÓN.**

De un punto de vista etimológico, así lo señala Eduardo J. Couture,<sup>40</sup> proviene del latín *praestatio,-nis* "acción de prestar", *nomen actionis* del verbo *praesto,- are* "poner a disposición" o "prestar", de origen desconocido.

<sup>39</sup> Cfr. Real Academia Española. *Obra Citada*. T.I. Pág. 154. Ver Cita 35.

<sup>40</sup> COUTURE Eduardo. *Vocabulario Jurídico*. Depalma. Buenos Aires Argentina. 1988. Pág. 471 y 472.

En el derecho del trabajo,<sup>41</sup> bien se sabe, prestación es el acto mismo de realizar los servicios de llevar a cabo las labores; lo es así mismo la cantidad de dinero –en efectivo- que se recibe en la expresión monetaria correspondiente y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación. Así tenemos una serie de disposiciones constitucionales y legales que definen al salario y a las prestaciones que integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas. A lados de estas últimas existen prestaciones de carácter social y de índole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados constitucional y legalmente; pero en la mayoría de los casos su momento es producto de una conquista de carácter contractual.

La anterior definición viene a complementar que la prestación es una cosa o servicio que un contratante da o promete a otro<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. T. IV. 7 Ed. Porrúa. México 1994. Pág. 2516.

<sup>42</sup> Cfr. VILLA-REAL Molina Ricardo y Arco Torres Miguel Ángel. *Obra Citada*. Pág 393. Ver Cita 37.

Consistente en aquello que una de las partes se obliga a entregar o efectuar a la otra.<sup>43</sup>

A manera de conclusión podemos definir que la prima de antigüedad es una prestación que otorga el patrón a su trabajador, la cual consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, que en nuestra ley vigente, siempre se otorga salvo que el trabajador renuncie voluntariamente y tenga menos de quince años de servicios prestados.

### **C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO INDEMNIZACIÓN.**

#### **1. Diversas definiciones de indemnización.**

El diccionario de la Real Academia Española<sup>44</sup>, menciona que indemnizar es: resarcir un daño o perjuicio. Y debemos entender por resarcir, compensar y el daño en el derecho laboral se otorga a través de los tres meses de salario y por perjuicio, la pérdida de la

<sup>43</sup> Cfr. VALLETA María Laura. Obra Citada. Pág. 535. Ver Cita 38

<sup>44</sup> Cfr. Real Academia Española Obra Citada. T.II. Pág. 1157. Ver Cita 35.



posible ganancia lícita, que la vemos plasmada como los salarios caídos.

Roberto Atwood en su diccionario Jurídico<sup>45</sup>, utiliza la misma definición del diccionario de la Academia Española, que es resarcir los daños y perjuicios causados.

Siguiendo con este rubro Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara,<sup>46</sup> definen a la indemnización como la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daño o perjuicio que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

Para Eduardo J. Couture,<sup>47</sup> indemnizar, etimológicamente es la voz oculta que aparece en el siglo XVI, como termino jurídico. Procede del latín jurídico *indemnis-e* "indemnie" (*in-* privativo + *damnum-* i "daño") y significa hacer indemne o hacer que todo esté como si no se hubiera sufrido daño. Mencionando que es una

<sup>45</sup> Cfr. ATWOOD Roberto. Obra Citada. Pág.127. Ver Cita 36.

<sup>46</sup> DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*. 24 Ed. Porrúa. México. 1997. Pág. 317.

<sup>47</sup> Cfr. CONTURE Eduardo. Obra Citada. Págs. 330 y 331. Ver Cita 40.

compensación o resarcimiento con el cual se <sup>140236</sup>repara un daño impuesto.

La indemnización es el resarcimiento o compensación económica del daño o menoscabo que se produce al perjudicado;<sup>48</sup> comprende no sólo el valor de la pérdida que haya sufrido –daño emergente– sino también de la ganancia que haya dejado de obtener.

Siguiendo con la misma definición pero desde el punto de vista de María Laura Valleta,<sup>49</sup> la indemnización es la reparación dineraria en compensación a un daño o perjuicio ocasionado.

Reparación al trabajador despedido.

Para Clemente Soto Álvarez,<sup>50</sup> es la reparación legal pecuniaria de un daño o perjuicio causado.

En el diccionario de Juan Palomar de Miguel,<sup>51</sup> menciona que es la reparación o compensación económica, que se da al trabajador

<sup>48</sup> Cfr. VILLA-REAL Molina Ricardo y Arco Torres Miguel Ángel. Obra Citada. Pág.244. Ver Cita 37.

<sup>49</sup> Cfr. VALLETA María Laura. Obra Citada. Pág. 364. Ver Cita 38.

<sup>50</sup> CLEMTE Soto Álvarez. *Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos*. Limusa. México. 1981. Pág. 155.

<sup>51</sup> PALOMAR de Miguel Juan. *Diccionario para Juristas*. Mayo. México. 1981.Pág. 707.

o a sus familiares a causa de algún daño que se le ha seguido al mismo en el desempeño de sus labores.

Ajustada a un termino genérico,<sup>52</sup> la indemnización laboral podría definírsele como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

De las definiciones dadas podemos destacar que la indemnización es la cantidad que se le entrega a al trabajador o a sus familiares por pago de algún daño o perjuicio realizado por el patrón.

## **2. Conclusión.**

Según el diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México,<sup>53</sup> en rigor la indemnización es una especie de resarcimiento de daños a que el

<sup>52</sup> Cfr. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. *Obra Citada*. T. III. Págs. 1676 y 1679. Ver Cita 41.

<sup>53</sup> *Ibidem*. Pág.1677.

patrón se encuentra obligado, como ya se ha expresado, en el caso de que interrumpa la relación de trabajo sin justa causa. El pago por antigüedad obedece a criterio distinto; puede verse este pago, según expresa Barassi Ludovico, como "una especie de premio por los méritos genéricos que un trabajador pudo adquirir con su permanencia no interrumpida en una misma empresa; se le puede conceptuar como una gratificación especial por la laboriosidad o permanencia en un empleo, pero no constituiría legalmente una indemnización".

Del razonamiento mencionado se desprende que la prima de antigüedad no es una indemnización, sin embargo tampoco podemos decir que es una compensación, ya que este último concepto significa dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado.<sup>54</sup>

Algunos autores definen a la compensación como una indemnización pecuniaria o en especie.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Cfr. Real Academia Española. Obra Citada. T.I. Pág. 523. Ver Cita 35.

<sup>55</sup> Cfr. VILLA-REAL Molina Ricardo y Arco Torres Miguel Ángel. Obra Citada. Pág. 88. Ver Cita 37.

Por tal motivo no se puede considerar a la prima de antigüedad como una compensación ya que el significado literal va de la mano con el propio concepto de indemnización.

De igual manera se podría definir como una gratificación, aunque dicho termino les parezca despectivo a algunos trabajadores, ya que lo toman en calidad de propina, desde un punto de vista mal apreciado del término propina; sin embargo buscando el significado de gratificación nos encontramos que es la recompensa pecuniaria de un servicio eventual.<sup>56</sup> Desglosando esta definición, tampoco se podría decir que la prima de antigüedad sea una gratificación, ya que no se da en recompensa a un trabajo eventual, toda vez que el mismo no es permanente, esto va enfocado por ejemplo en los casos de los meseros que se les da una gratificación por un instante de servicios no el caso de estudio.

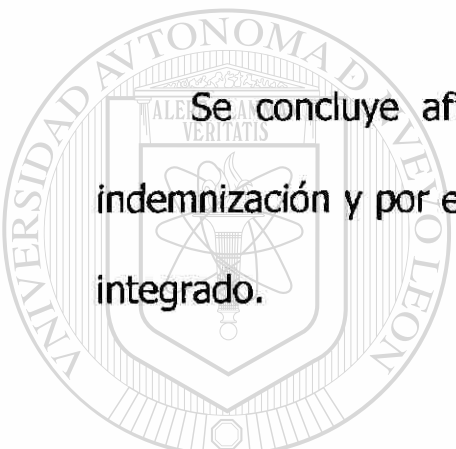
Sin embargo con todo lo ya analizado surge una pregunta: si la Ley Federal del Trabajo establece que al trabajador que sea

---

<sup>56</sup> Cfr. Real Academia Española. Obra Citada, T. I. Pág. 1057. Ver Cita 35.

separado de su empleo en contra de su voluntad se le cubrirá entre otras prestaciones el pago de la prima de antigüedad (artículo 162 fracción III), entonces ¿será una indemnización porque se otorga el pago de doce días de salario para resarcir el daño que fue objeto el empleado al ser separado contra su voluntad? Dando una respuesta a esta interrogante, la misma amerita trasladarnos a la exposición de motivos que origina la prima de antigüedad en 1970, de la cual se cita lo siguiente: "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto de que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tiene su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. A los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo..." aunque la cita en mención va enfocada a que la prima de antigüedad como una prestación independiente de la seguridad social, se puede rescatar de la transcripción mencionada, que la prima de antigüedad según el legislador se realizó no como una indemnización, sino como un pago a un

derecho ya devengado, tales como las vacaciones o el aguinaldo. Por tal motivo se le da el nombre de prima, ya que es la cantidad extra de dinero que se le otorga a un empleado al finalizar su labor en la empresa a modo de recompensa o estímulo; cuya visión es el premio al esfuerzo realizado por el transcurso del tiempo.



Se concluye afirmando que la prima de antigüedad no es indemnización y por ello debe pagarse con el salario base, no con el integrado.

Sin embargo tampoco podemos decir que sea una gratificación o compensación, por las razones ya demostradas con anterioridad sólo podemos concluir que la prima de antigüedad es el pago por el transcurso de tiempo sin darle un título.

#### **D. DIVERSAS PRIMAS.**

Según lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, establece diversas primas, a parte de la de antigüedad, tales como las siguientes:

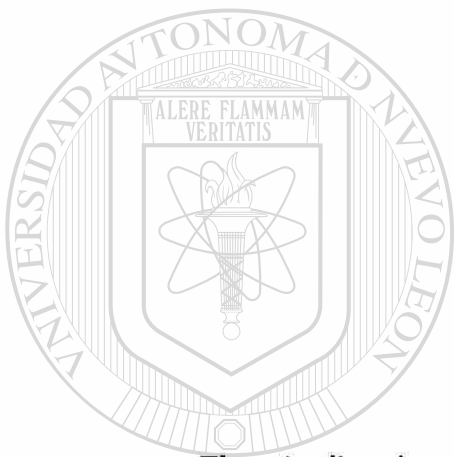
1. Prima dominical, que se encuentra regulada por el numeral 71, que consiste en el pago del 25 % en caso de que el trabajador labore el día domingo;
2. Prima vacacional, (artículo 80) la que consiste en el 25 % del pago de las vacaciones;
3. Prima sobre el salario (artículo 286) puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas;
4. Prima por transferencia (artículo 296) la que va relacionada con los deportistas profesionales.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Para los efectos de este estudio sólo se toma en cuenta las prestaciones que la propia ley le denomina como primas.





## ***CAPÍTULO IV***

### ***MARCO LEGAL***

El estudio de esta tesis va enfocado a lo establecido por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo también en relación con el diverso 486 del mismo ordenamiento; y tal como se mencionó en el primer capítulo, el numeral 162 se encuentra en el título cuarto "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones" y en forma específica en el capítulo IV denominado "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso", por lo que también quedó justificado páginas atrás, en lo que respecta a los antecedentes de esta trabajo, cual fue su origen.

## A. OBJETIVO.

El origen por la cual la comisión encargada de elaborar el proyecto de reforma a la Ley laboral en 1970, específicamente en la prima de antigüedad fue con el propósito de ver nacer la estabilidad en el empleo, de la cual en letras del Maestro Mario de la Cueva, citado por el Dr. José Dávalos,<sup>57</sup> nos decir: "apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro" con estas bellas palabras, no hay duda alguna que una de las maneras de construir un futuro es mediante el ahorro y éste se ve reflejado en el empleo, de ahí que la prima de antigüedad sea una consecuencia a la labor desempeñada a raíz de la estabilidad en el trabajo a través de su pago de 12 días por cada año laborado, para que al momento de retirarse el

<sup>57</sup> DÁVALOS José. *Derecho del Trabajo I*. 3ª Ed. Porrúa. México. 1990. Pág. 137.

trabajador pueda contar con un apoyo económico por el esfuerzo ejercido en una misma empresa.

Sin embargo la prima de antigüedad tuvo como misión también la de darle a la clase empresarial una tranquilidad del problema de rotación personal, ya que fue y siguiendo uno de los grandes malestares laborales que sufren los patrones, aunque en el proyecto de reforma de 1970 se opusieron a la prestación que hoy es objeto de estudio; así mismo para el trabajador significa un estímulo de permanecer en la empresa, y por ende evitar la deserción en el empleo; ya que llegado el tiempo de los 15 años y si se retira en forma voluntaria recibiría el pago de 12 días por cada año de servicios prestados el cual sería un estímulo para el empleado, tan es así que el Tribunal Colegiado de Circuito se pronunció al respecto:

**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 Época, Sexta Parte:

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

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

Volumen 72, pág. 87. Amparo directo 286/74. Antonio Gutiérrez y coagraviados. 28 de octubre de 1974. Unanimidad de votos. La publicación no menciona ponente.

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

Sin embargo los tiempos cambian y el derecho del trabajo debe de ser dinámico, y en la actualidad el objetivo por el cual fue creada la prima de antigüedad se ha revertido, como se comprobará más adelante en esta investigación.

## **B. DESGLOSAMIENTO DEL ARTÍCULO 162.**

Al hacer un estudio sobre cada una de las partes de nuestro tema, específicamente en el artículo 162, el cual lo dividiremos de la siguiente manera:

### **1. Trabajadores de planta.**

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en su parte inicial establece primer lugar *"Los trabajadores de **planta** tiene derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas*

*siguientes...*” esto, a primera intención significa, que única y exclusivamente los trabajadores que son de planta tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad; sin embargo aquí surge una interrogante: ¿Sólo el trabajador de planta tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad? Y antes de continuar, es importante a través de la siguiente jurisprudencia de finales de los años setentas, ratificar lo que a simple vista era muy obvio, y se pronuncio de la manera siguiente:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.** Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

Séptima Época:

Amparo directo 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de abril de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de mayo de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 1600/79. Industrias Conasupo, S. A. de C. V. 19 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2676/84. Lucía Montes Urquiza. 22 de agosto de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Con la anterior tesis jurisprudencial queda confirmado que únicamente los trabajadores de planta pueden gozar de este derecho; ahora sí es cuando vamos a dar respuesta a la pregunta

mencionada con antelación, y para tal efecto se citan diversos especialistas en la materia, como el Dr. José Dávalos,<sup>58</sup> “Una cuestión que se plantea, es la de saber si sólo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinados, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la Ley, se concluiría que sólo los trabajadores de planta tienen derecho a esta prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores deben tener acceso a ese mismo beneficio”.

Para Francisco Ramírez Fonseca,<sup>59</sup> el trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto y en el caso de que llegasen a acumular la antigüedad exigida por la ley, no tienen derecho al pago los trabajadores temporales y eventuales.

<sup>58</sup> *Ibidem*. Pág. 242.

<sup>59</sup> RAMÍREZ Fonseca Francisco. *La Prima de Antigüedad Comentarios y Jurisprudencia*. 4 Ed. Pac. México. 1981. Pág. 51.

Para el Dr. Miguel Borrell Navarro,<sup>60</sup> "la prima de antigüedad es una prestación laboral, independiente a cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquéllos que tiene una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario..."

"También comprende el beneficio de esta prima de antigüedad a los trabajadores sujetos a contrato o relación de trabajo por obra o tiempo determinado."

El Dr. Juan B. Climent Beltrán,<sup>61</sup> cita la siguiente tesis jurisprudencial:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA.**

No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no generan derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ese derecho tanto en favor de los trabajadores de planta, como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la invocada Ley, que son aquéllos que, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

<sup>60</sup> BORREL Navarro Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 7ª Ed. Sista. México. 2001. Pág. 233.

<sup>61</sup> CLIMENT Beltrán Juan B. *Jurisprudencia Laboral Comentada*. Esfinge. México. 1999. Págs. 143 y 144.



SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 3277/89. Clemente Velázquez Hernández. 19 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7617/90. Petróleos Mexicanos. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8377/90. Fermín Claudio Calderón Mendoza. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 287/90. Petróleos Mexicanos. 6 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4897/90. Luis Eduardo Cruz Pérez. 21 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.7o.T.J/6, Gaceta número 37, pág. 97; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Enero, pág. 70.

El Dr. Climent en su comentario asienta: "La tesis de jurisprudencia que antecede se aparta del principio general establecido en el primer párrafo del artículo 162 de la Ley Federal

del Trabajo, el cual se refiere a los trabajadores de planta para que tengan derecho a la prima de antigüedad. Ahora bien, estimamos acertado el criterio jurisprudencial de que los trabajadores transitorios tienen derecho a la prima de antigüedad, en virtud de que la artículo 158 en relación con el artículo 156 del citado ordenamiento establece en lo conducente el derecho a que se determine su antigüedad a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una

empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales”.

Con el anterior comentario del jurista Climent Beltran, se citan la siguientes jurisprudencias acerca de los trabajadores eventuales, de la cual se desprende que también los trabajadores eventuales tienen derecho a la prima de antigüedad y la segunda de ellas que viene a complementar la jurisprudencia citada por el jurista en mención:

**ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES.**

La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

Amparo directo 164/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Amparo directo 200/96. María del Carmen Machuca Murillo. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez.

Amparo directo 737/97. Comisión Federal de Electricidad. 22 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla.

Amparo directo 65/98. Comisión Federal de Electricidad. 11 de junio de de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretario: Antonio López Padilla.

Amparo directo 227/98. Comisión Federal de Electricidad. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús R. Sandoval Pinzón. Secretaria: Laura Julia Villarreal Martínez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 416, tesis 621, de rubro: "ANTIGÜEDAD, LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS TIENEN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA".

### **TRABAJADORES TRANSITORIOS, ANTIGÜEDAD DE LOS.**

No es posible atendiendo al más elemental principio de equidad, que por resultar vencido en juicio un trabajador transitorio sobre preferencia de derechos, se le prive de la antigüedad general de empresa.

#### **Séptima Época:**

Amparo directo 5748/75. Roberto Romero Ramírez. 14 de octubre de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 671/75. José Luis Maldonado Hernández. 2 de junio de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1695/76. J. Trinidad García Barrera. 29 de junio de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 912/78. Petróleos Mexicanos. 26 de junio de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 3294/78. Leobardo Palacios Hernández. 25 de octubre de 1978. Cinco votos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Siguiendo al Dr. Mario de la Cueva,<sup>62</sup> el cual nos hace una mención de los diversos tipos de trabajadores, por llamarle de alguna manera, que son: *trabajadores temporales, extras, suplentes, transitorios y otras denominaciones similares*, que van incluidos los eventuales; así mismo menciona: "Pensamos que por primera vez se ha hecho justicia a estos hombres (refiriéndose a los antes citados)

<sup>62</sup> Cfr. DE LA CUEVA Mario. Obra Citada .Págs. 422 y 423. Ver Cita 7.

ciertamente se dice en las disposiciones legales que no tienen el carácter de trabajadores de planta, pero su posición en la empresa es idéntica a la de quienes reciben esa denominación, porque, al igual que estos últimos, su actividad es una necesidad permanente de la empresa... La diferencia única entre los dos grupos de trabajadores consiste en que los llamados de planta tienen asignado un puesto fijo, para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras que los segundos suplen en sus puestos, en lugares y con salarios variables, diferencia que no puede justificar que se niegue la existencia de una relación de trabajo... En resumen, la diferencia que venimos considerando se reduce a una dualidad clara y precisa: ***los llamados trabajadores de planta son trabajadores continuos, en tanto los del artículo 156 son discontinuos***".

Con lo anterior podremos dar una respuesta a nuestra pregunta, ¿Sólo el trabajador de planta tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad? Y dando una interpretación a la primera parte del artículo 162 y en base a las jurisprudencias citadas, es de

concluirse que únicamente los trabajadores de planta tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, sin embargo, se consideran trabajadores de planta, los mencionados en el artículo 156 de la propia Ley, y para tal efecto sirve de apoyo la tesis aislada:

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

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Para una mejor comprensión de lo tratado, se transcribe el

numeral 156 de la Ley Federal Del Trabajo:

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente e de la empresa.

## 2. Fracción primera.

Esta fracción establece *“La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio”* de la misma se desprenden dos interrogante:

Primera, ¿Se pagará la parte proporcional de la antigüedad?

Porque la fracción es muy clara, son doce días por cada año de servicios, y ¿si el trabajador tiene seis meses y es separado de su empleo?

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA.**

Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Séptima Época:

Amparo directo 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5381/76. Apolinar Cruz George. 2 de marzo de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5473/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 36/78. Fausto Muñoz Michel. 11 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7586/80. Gustavo Castro Alvarez. 17 de junio de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

La segunda pregunta, va relacionada a que la ley menciona que se pagará al trabajador doce días de salario por cada año de

servicio y surge confusión si el trabajador no desempeña su trabajo por causa de una incapacidad por tal motivo ¿Por cada año de servicio, y por eso que se debe entender?

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS.** El tiempo efectivo de *servicios* no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se computen únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos ...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 91-96, página 65. Amparo directo 190/76. Ingenio El Molino, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

Volúmenes 133-138, página 89. Amparo directo 369/76. Ingenio Tala, S.A. 5 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Moisés Duarte Aguiñiga.

Volúmenes 97-102, página 44. Amparo directo 5434/76. Ingenio de Casasano "La Abeja" S.A. 7 de febrero de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Roberto Gómez Argüello.

Volúmenes 133-138, página 50. Amparo directo 3394/77. Compañía Industrial Azucarera San Pedro, S.A. 25 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Volúmenes 139-144, página 43. Amparo directo 4361/80. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 5 de noviembre de 1980. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Nota: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970.

### 3. Fracción segunda.

Estable lo siguiente: "Para determinar el monto del salario, se estará a los dispuestos en los artículos 485 y 486", De esta fracción, también se desprenden tres interrogantes:

La primera de ellas, a simple vista es muy obvia, ¿Qué relación existe entre el artículo 162 y los diversos 485 y 486?, si uno se encuentra en las relaciones individuales y el otro en las colectivas.



Sin embargo, en el marco legal de esta tesis quedó demostrado sobre la base de la jurisprudencia mencionada, que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La segunda, ¿Por qué se estableció un candado para al pago de la prima de antigüedad, es decir, el tope salarial? Ya que corresponde al doble del salario mínimo vigente en la zona geográfica? De una interpretación de esta fracción se puede desprender que como al inicio de la propuesta de la prima de antigüedad en 1970, no se quería castigar, por llamarle de alguna manera, a los patrones, con el pago de doce días de salario por cada

año de servicio, y se puso un tope salarial el cual establece el artículo 486 del Código Obrero, sin embargo los Tribunales se han pronunciado al respecto si el pago del doble del mínimo, también puede ser profesional al respecto se aclara esa duda:

**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.

#### **4. Fracción tercera.**

Menciona *"La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos".*  
Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Esta fracción se omite hacer comentarios a razón de que en el capítulo siguiente será tema de estudio.

#### **5. Fracción cuarta.**

*"Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores".* Así mismo se desprende de esta fracción que con el propósito de evitar un caos en las empresas se establecieron diversos incisos, sin embargo están fuera de la realidad, porque no lo hacen en cantidades mencionadas si lo llegaran hacer no sería para reclamar nada más el pago de la prima de antigüedad, lo

harían por un despido injustificado, a los trabajadores o representantes de éstos no les convendría, independientemente si existió despido o no, por tal motivo son inaplicable los párrafos 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.

## **6. Fracción quinta.**

Establece lo siguiente: *"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*

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.** La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Séptima Época:

Amparo directo 4727/71. Ingenio el Potrero, S. A. 28 de septiembre de 1972. Cinco votos.

Amparo directo 2664/72. Edelmira Choello vda. de García. 18 de octubre de 1972. Cinco votos.

Amparo directo 1858/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 1o. de diciembre de 1972. Cinco votos.

Amparo directo 2405/72. María Isabel Aranda vda. de Cárdenas. 26 de marzo de 1973. Cinco votos.

Amparo directo 5451/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1973. Cinco votos.

## 7. Fracción sexta.

Establece lo siguiente: *"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".*

**JUBILACION Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido

los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la ley de la materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la ley laboral de 1970, la cual es de orden público, que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "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".

**Séptima Época:**

Amparo directo 552/76. Comisión Federal de Electricidad. 16 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2312/76. Marcelino Porrás Orta. 22 de junio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 70/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de junio de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1978/76. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S. A. de C. V. 25 de agosto de 1976. Cinco votos.

Amparo directo 2688/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. Cinco votos.

## **C. RELACIÓN DEL ARTÍCULO 162 CON EL 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo arriba mencionado va en relación con el diverso 486, y el motivo de la relación se desprende de la siguiente jurisprudencia:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACION DE LA. FACULTADES DE LAS JUNTAS.**

La prima de antigüedad es una prestación derivada de la relación laboral, pero tiene características que la diferencia del salario, el que se cubre como contraprestación del servicio prestado y en cambio la prima se cubre en razón al tiempo de duración de la relación laboral, mientras ésta persista, y en razón a ello no le son aplicables a su importe los mismos elementos estructurales del salario que se paga como contraprestación del servicio, ya que debe entenderse así, en razón a que el legislador estableció las bases de liquidación, siendo la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza complementaria de lo dispuesto en la fracción I del propio artículo, por lo que no existe contradicción alguna entre dichas fracciones. A su vez, la fracción II del artículo 162 mencionado incorpora a la institución de la prima de antigüedad lo dispuesto en el artículo 486 de la propia ley, **que contiene la limitación consistente en la posibilidad de fijar como máximo del salario percibido, el doble del salario mínimo vigente, cuando el salario del trabajador es mayor del doble, disposición que tiene sus bases en la norma contenida en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política, que otorgó al legislador ordinario la facultad de establecer las indemnizaciones por conceptos de riesgos de trabajo, mismas que por disposición legislativa son aplicables a la cuantificación del pago de la prima de antigüedad.** Ahora bien, el derecho de los trabajadores se objetiva cuando a su vez se cumplimentan los presupuestos de la norma; consecuentemente, no puede estimarse que la prima de antigüedad pertenezca al patrimonio de un trabajador antes de que se objetive la norma; luego una situación es el derecho a percibir la prima de antigüedad y otra, muy diversa, su cuantificación.

Amparo directo 5368/81. Salvador Correa Rodríguez. 8 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 127-132, página 45. Amparo directo 6079/78. Rosa María de la Vega García y otro. 5 de septiembre de 1979. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Volúmenes 127-132, página 45. Amparo directo 5353/78. Socorro Crespo Mora y otra. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

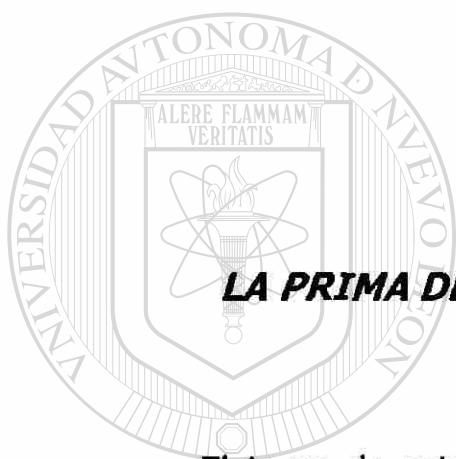
Volúmenes 127-132, página 45. Amparo directo 1425/78. María Ortega López y otros. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

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

Por tal motivo no es una simple casualidad la relación del artículo 162, en su parte individual con el artículo 486 en el apartado colectivo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





## ***CAPÍTULO V***

### ***LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU MEJOR EFECTO***

El tema de este capítulo no tiene mejor presentación que el mismo, ya que lo que se busca en el pago de la multicitada prima de antigüedad es que tenga una mejor manera de acoplarse a nuestras necesidades, el propósito que se pretende dar con este estudio se evitarán los juicios laborales innecesarios, es decir, una mejor armonía laboral al momento de que una de las partes decida dar por terminada la relación de trabajo que le unía, ya sea patrón o trabajador, ya que si un empleado logra dejar la empresa mediante un pago justo conforme al tiempo laborado no procederá

jurídicamente contra el patrón, en el caso de que tenga una antigüedad considerable y en supuesto que tenga una relación de poco tiempo, pues el mismo sabrá que no ha generado mucho y por ende su prima no ascenderá a una gran cantidad.

#### A. EL TOPE SALARIAL EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El pago de la prima de antigüedad, es un derecho que le corresponde al trabajador por el solo transcurso del tiempo, tal como ha quedado demostrado en los capítulos anteriores y la Ley Federal del Trabajo en su numeral 162 así lo dispone, con el pago de doce días de salario por cada año de servicio, también quedó demostrado que dicho pago puede ser proporcional, es decir, que es un día de salario que le corresponde por cada mes de antigüedad.

Relacionado con este capítulo el fundamento legal se encuentra en la fracción segunda del referido artículo 162 que a la letra dice: **"Para determinar el monto del salario, se estará a**

**lo dispuesto en los artículos 485 y 486"** dichos artículos se transcriben para una mejor comprensión, no obstante se hayan hecho mención en el marco legal.

**Artículo 485:** *la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.*

**Artículo 486:** *Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferente área geográfica de aplicación. El salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.*

## **1. INCONGRUENCIA.**

Sin duda alguna el principal problema que se enfrentan los trabajadores al momento de que existe un rompimiento de la relación contractual, mediante el pago de una liquidación, ya sea por renuncia, después de los quince años o por separación contra su voluntad, es el pago de la prima de antigüedad, en relación a lo establecido por los artículos 485 y 486, en el cual existe un tope salarial, es decir, si un trabajador percibe un salario de \$50.00 diarios el pago de la prima de antigüedad se hará en base al salario de \$ 50.00 diarios en cambio otro que perciba \$100.00 por día el pago de la prima se hará por el doble del salario mínimo, es decir,

\$87.30, tomando encuenta que el salario mínimo de la zona geográfica A es de \$43.65 y por lo tanto hay una desproporción muy fuerte. La incongruencia radica en que el tope salarial sólo perjudica lejos de beneficiar, ya que si un trabajador que perciba un salario diario de \$1,500.00, en calidad de Gerente, y se le va a calcular su antigüedad, ésta tendrá que ser sobre la base de \$87.30 pesos y no de su salario real que es el de \$1,500.00.

## **2. CONSECUENCIAS ACTUALES.**

Quando una relación laboral se da por terminada por consentimiento de las partes interesadas y al momento de hacerse el

pago correspondiente del finiquito, como son las prestaciones devengadas tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo todo en parte proporcional, todos los empleados se reflejan mucho en la antigüedad que han generado para la empresa, sin saber que en la actualidad no es nada, lo podríamos ver de esta manera, no pasaría de \$1,000 pesos por año, tomando en cuenta el tope salarial de la zona geográfica A, tan es así, que empiezan a comentar con sus compañeros más o menos cuanto le corresponde

a cada una por su antigüedad, y se va formando grandes castillos de nubes y ahí es donde estriba el problema, ya que, piensan que realmente es una prestación que económicamente es atractiva; si un trabajador que se retira voluntariamente después de los quince años, piensa que va obtener un retiro satisfactorio, y el mismo no asciende a sus pretensiones, por tal motivo busca asesoramiento y se da cuenta que le es más atractivo demandar un despido injustificado, aunque el mismo no haya existido y pelear los tres meses de salario con el salario integrado, ya no importándole el pago de la prima de antigüedad y peor aún cuando decide pelear los salarios caídos; y ahí es donde le repercute al patrón una enorme pérdida, ya que al aplicar el pago de la prima de antigüedad con el tope salarial y al darse cuenta que no es lo que él pensaba y al descubrir que hay otra prestación que se paga con el salario que él percibe, pues obvio es, que buscará esa mayor ganancia, aunque no exista un despido injustificado.

### 3. POSIBLE SOLUCIÓN.

En la práctica de la abogacía, se encontraran dos tipos de realidades una de ellas es la realidad verdadera y la otra la realidad jurídica, la primera es la que sucede en la empresa la relación que existe obrero y patrón, que sólo ellos la conocen y que pueden controlar; la segunda, es la que se suscita en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la relación entre abogados donde cada uno trae su propia estrategia para ganar el juicio.

Con el planteamiento de esta hipótesis, se busca un punto de vista objetivo, no es que el patrón se vea perjudicado con el pago de la prima de antigüedad con el salario real, ya que no es la visión de este planteamiento, sino el de no llegar a la realidad jurídica, es decir, que el trabajador que se quiera retirar voluntariamente sea liquidado con doce días por cada año de servicio con el salario que percibe, para que no provoque una demanda por un supuesto despido injustificado y el patrón se vea en la necesidad de llevar un juicio laboral, que al final de cuenta le va implicar un gasto

adicional, si lo puede evitar en la realidad verdadera, es decir, en el propio centro de trabajo, sin llegar a la sala de las Juntas Laborales.

El numeral 89 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario integrado sólo es para los casos de la indemnización, y así hay criterios de nuestro Tribunales, por tal motivo la posible solución a nuestro problema radica que el pago de la prima de antigüedad se realice con el salario base y no poner un candado como lo es el doble del salario mínimo, como tope salarial; y se menciona que debe de ser el salario base, ya que hay criterios que encuadran con esta propuesta de solución, toda vez que no podríamos hablar que al trabajador se le cubra la antigüedad en relación con el salario integrado ya que no se podría considerar a la prima de antigüedad como un pago indemnizatorio, tal y como quedó demostrado en el capítulo tercero de esta obra, aunado a esto se transcribe la siguiente tesis.

**SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE INDEMNIZACIONES.** En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha ley; de ahí que quede excluido el

salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

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

**PRESTACIONES ACCESORIAS CONSISTENTES EN VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. EL SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LAS, ES EL SALARIO CUOTA DIARIA Y NO EL SALARIO INTEGRADO.** Si una Junta de Conciliación y Arbitraje condena a la parte demandada al pago de las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, sobre la base del salario cuota diaria y no del salario integrado, debe estimarse que tal condena es correcta, toda vez que el salario integrado sólo es base para determinar el monto de las indemnizaciones, pero no para el pago de prestaciones accesorias como son aquéllas, pues no son de naturaleza indemnizatoria.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 817/94. Irma Márquez Gutiérrez y otra. 10. de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretario: José Javier Martínez Vega.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**AGUINALDO, SALARIO BASE PARA EL PAGO DEL DEBE SER CONFORME AL ORDINARIO.** El salario que debe servir de base para el pago de aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado, no el conocido como integrado y a que se refiere el artículo 84 de la ley laboral, dado que, si el aguinaldo sirve para conformar lo que legalmente da origen al salario integrado previsto por el invocado precepto, ello excluye la posibilidad jurídica de que dicho salario integrado pueda servir de base para el pago de prestaciones que precisamente lo integran.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 91/91. Industrias Aluminio Constructa, S. A. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina



Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 201/90. Industrias Aluminio Constructa, S.A. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Amparo directo 195/90. Jorge Camacho. 5 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Octava Época, Tomo VI, Segunda Parte-1, Página 52 (2 asuntos).

### **VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO**

**DE.** La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifican su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar sus vacaciones, puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Acorde a la ratio legis y la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2o., 3o., 18, 76, 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones.

Amparo directo 2175/87. Jorge Hernández Peláez y Epifanio Pérez Romero. 11 de enero de 1988. Cinco votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rodolfo R. Ríos Vázquez.

Amparo directo 5939/86. Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de C.V. 3 de junio de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Amparo directo 4041/86. Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de C.V. 4 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación,

Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 59.

De la misma manera que se pagan las vacaciones, prima vacacional y el aguinaldo, con el salario base, no obstante que la Ley no se pronuncie al respecto, lo han hecho nuestros Tribunales, que las prestaciones mencionadas se deben cubrir en relación al salario base y no al integrado, ya que éstas no derivan como consecuencia de una sanción, por llamarle de alguna manera, del patrón hacia el trabajador, toda vez de que son prestaciones que se otorgan por el solo hecho de laborar y no como consecuencia de algún despido; en virtud de esto se justifica que la prima de antigüedad se pague con el salario base y no con el integrado, ya que es una prestación que se otorga por el solo hecho de laborar y que tiene derecho el obrero a percibir.

## **B. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUALQUIER EPOCA.**

El fundamento de este apartado lo vemos plasmado en la fracción III del artículo relacionado a nuestro estudio, que dice: "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”.

### 1. INCONGRUENCIA.

De la fracción III del 162 de la ley laboral antes mencionada, establece que cuando un trabajador le rescinde la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, de conformidad con

alguna de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde la prima de antigüedad, en virtud de que el trabajador es *separado de su empleo* independientemente de su

*justificación o **injustificación***, v.gr.: si un empleado que tenga tres años laborando en una empresa, falta por más de diez días, en un periodo de treinta días, o peor aún que llegue a matar al patrón o algunos de sus compañeros le rescindela relación de trabajo, por tal causal justificada de despido le corresponde la prima de antigüedad, más su proporcionales; en cambio el trabajador que tiene laborando

para la empresa con una antigüedad de catorce años seis meses, con una conducta intachable y por su propia voluntad decide retirarse, **no** le corresponde el pago dicha prima, ya que la fracción III del 162, sólo se refiere cuando sea separado justificadamente o no y en el caso de la renuncia voluntaria, no encuadra en dicha fracción; así las cosas hay una enorme incongruencia, ya que el legislador de 1970 y los personajes que se tomaron a la tarea de elaborar el proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, consideraron la garantía de que existiera una estabilidad en el empleo y evitar la deserción de personal, con la medida de pagar la prima a los quince años, idea buena en su momento, a lo igual que a los que se separaran en contra de su voluntad, como en el caso de la rescisión; sin embargo estas disposiciones ya quedaron obsoletas, valga la redundancia, fueron separados por el transcurso del tiempo.

## **2. CONSECUENCIAS ACTUALES.**

Sin duda alguna el principal problema que enfrentan los patrones y trabajadores, porque ambos salen perjudicados, es el pago de la prima de antigüedad, hasta los quince años si desea

renunciar, ya que en el caso del trabajador que conozca estas disposiciones y sepa que no le conviene renunciar, toda vez de que tiene catorce años seis meses o que tal vez tenga menos, en la práctica de nuestra materia, el derecho laboral, asesorado el empleado se le aconsejará que es más fácil que falte por más de tres días en un periodo que establece el artículo 47, o que llegue en estado de embriaguez, por mencionar de alguna manera las causales, menos graves, porque puede llegar hasta agredir al patrón o sus familiares, para que éste a su vez le rescinde la relación de trabajo, y poder tener el derecho al pago de la prima de antigüedad o peor aún que acuda asesorarse con algún abogado, --sin hablar mal de nuestra bella profesión, ni de quienes la ajercemos, pero la realidad así es— y que el abogado, le diga que no renuncie y que mejor demande el despido injustificado, aún y que no exista tal despido, pero como ya sería una cuestión de litigio, donde cada quien aporta diversas pruebas para demostrar si hubo o no despido injustificado; en virtud de que ya supero la realidad verdadera y se pasa a la realidad jurídica, donde existen intereses

económicos y por supuesto donde el patrón tiene que contratar algún abogado para que lo represente y eso implica más gasto.

## **2. POSIBLE SOLUCIÓN.**

Al quedar firme la solución anterior "EL TOPE SALARIAL EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD", se tendría confianza de que el trabajador que tenga laborando diez o catorce años tenga derecho al pago de la prima de antigüedad, en cualquier momento de su renuncia o que en cualquier momento, como sucede en la actualidad, se pongan de acuerdo el patrón y trabajador, para que en determinado tiempo por alguna necesidad del empleado, le otorgue la prima de antigüedad y que se haga un finiquito de la misma y empiece a laborar con una antigüedad en cero, con el mismo patrón; esto evitaría que el trabajador no provoque una causal de rescisión para poder tener derecho a su pago de los doce días por cada año laborado y más aún con la desaparición del tope salarial y sobre todo que se evite cruzar de la realidad administrativa o verdadera a la realidad jurídica, para una mejor

armonía laboral de las partes. Tan es así que los Tribunales ya se pronunciaron al respecto:

**TELÉFONOS DE MÉXICO, EL PAGO ANTICIPADO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, NO OBLIGA A QUE SE PAGUEN DIFERENCIAS AL TRABAJADOR AL MOMENTO DE SEPARARSE DEL EMPLEO RESPECTO DEL PERIODO POSTERIOR A LA PRIMERA LIQUIDACIÓN.** Si bien es cierto que la cláusula 121 del contrato colectivo que rige las relaciones de esta empresa con sus trabajadores (1990-1992) dispone que para efectos del pago de la compensación de antigüedad debe tomarse en consideración el salario que esté percibiendo el trabajador en el momento en que ocurra su separación; sin embargo, también lo es que en el caso en que el trabajador convenga expresamente con la empresa que ésta le cubra anticipadamente esa prestación, la interpretación que debe darse a esa estipulación es la de que se tome en cuenta el último salario percibido para efectos del pago de la prestación que aún no ha sido pagada, puesto que respecto a la que ya se cubrió en forma anticipada por convenio celebrado por el propio trabajador con la empresa, esa cláusula ya se aplicó en esa oportunidad, lo cual no conduce a considerar que la antigüedad haya sido fragmentada, sino que el trabajador por voluntad propia recibe el pago antes de separarse del empleo.

Contradicción de tesis 34/96. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Séptimo y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Mayoría de cuatro votos en cuanto al punto resolutivo segundo, de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Genaro David Góngora Pimentel, en contra del voto del Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano; y por mayoría de tres votos por lo que toca al punto resolutivo tercero, de los Ministros Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente y ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano, en contra de los votos de los Ministros Juan Díaz Romero y Genaro David Góngora Pimentel. El Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano formulará voto particular en relación al primer punto resolutivo. El Ministro Juan Díaz Romero formulará voto particular respecto al punto resolutivo tercero al cual se adhiere el Ministro Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 48/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

**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.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



## C. ENTREVISTAS.

### 1. Lic. Arturo González Salazar.<sup>63</sup>

**P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague en cualquier época en caso de renuncia voluntaria?**

**R.**

<sup>63</sup> Abogado obrero-patronal.



Estoy de acuerdo que la prestación establecida por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se pague en cualquier momento en el que el trabajador sea su voluntad retirarse de la empresa, ya que es un derecho que se ganó por prestar un servicio con el patrón y además sería conveniente para el patrón el pago de la prima de antigüedad en su renuncia ya que daría por terminada la relación laboral, sin dar pie a que el empleado lo mal asesoren y quiera demandar un despido injustificado que nunca existió, por buscar más dinero.

**P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague con el salario base y no con el doble del salario mínimo?**

**R.**

Contrario a lo que establece el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, estimo que si la prima de antigüedad es un reconocimiento a la estabilidad en el empleo, que mejor que al empleado se le deba de pagar el goce de esta prestación con el salario real, así que el precepto antes señalado, peca de injusto y para ello amerita su

modificación para que todo trabajador que haya dedicado parte de su vida laboral a un patrón se le otorgue el pago correspondiente a 12 días de salario por cada año de servicios o su pago proporcional.

## 2. Lic. José Ángel Sáenz Luna.<sup>64</sup>

**P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague en cualquier época en caso de renuncia voluntaria?**

**R.**

Acerca de la prima de antigüedad mi opinión es que debe de otorgarse sea cual sea el tiempo que tenga trabajador laborando, ello con el fin de evitar conflictos que en la práctica están ocurriendo, pues si un trabajador por ejemplo que tiene catorce años de antigüedad decide retirarse voluntariamente de la empresa y al enterarse de que únicamente tiene derecho a sus vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, todo en parte proporcional quizás asesorado genera un conflicto con el patrón para provocar un despido o él mismo provoque una causal de rescisión para ser

---

<sup>64</sup> Abogado Patronal.

despedido y con ello tener derecho a la prima de antigüedad lo cual puede evitarse si la prima de antigüedad se tuviera que pagar sea cual sea el tiempo laborado.

**P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague con el salario base y no con el doble del salario mínimo?**

**R.**

El tope salarial establecido por la Ley Federal del Trabajo no se justifica, ya que desde un punto de vista humano es un derecho que tiene el trabajador a que se le reconozca su antigüedad basándose en el salario real y no con dos veces el salario mínimo y desde un punto de vista práctico, es un beneficio para el propio patrón que le pague la antigüedad con el salario base que percibe, ya que lo que pudo haber sido un final feliz, es decir, con una terminación pacífica dándole el pago a su salario nominal, puede llevar a un posible demanda que le causaría mas perjuicio al propio patrón.

**3. Lic. Fernando Mancilla Ovando.<sup>65</sup>****P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague en cualquier época en caso de renuncia voluntaria?**

**R.**

La antigüedad fue una conquista sindical extraída de los contratos colectivos, antes de la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1970, petróleos mexicanos en su propio contrato establecía un pago por antigüedad; ahora en la actualidad es una necesidad de que se le pague al trabajador su prima en el momento que el desee retirarse voluntariamente, ya que es un derecho que ya devengo y que no debe de estar sujeto a quince años de servicios.

**P.**

**¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague con el salario base y no con el doble del salario mínimo?**

**R.**

Estoy de acuerdo que la prima de antigüedad se pague con el salario real, es más se debería de pagar con el salario integrado, ya que

---

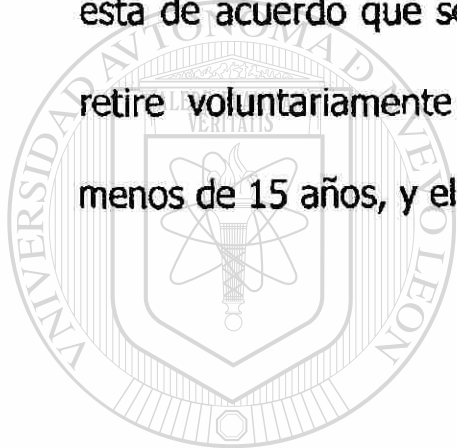
<sup>65</sup> Abogado Obreroista.

este ultimo comprende los beneficios que el trabajador percibe diariamente durante la relación de trabajo y es muy injusto que a los trabajadores se les pague la antigüedad, que es un derecho que ya tienen ganado por el solo transcurso del tiempo, con el doble del salario mínimo, se insiste de que debe de ser sobre la base del salario integrado, ya que hay empresas, por citar algún ejemplo, que le dan un salario base al trabajador de \$400.00 pesos y adicionalmente un bono de \$500.00 pesos más, por tal motivo debe de ser con el salario integrado.

#### **D. ENCUESTA.**

Se realizo un sondeo en diversos días del mes de octubre del 2003, a los abogados postulantes del Colegio de Abogados en Derecho del Trabajo A.C. en Reynosa, Tamaulipas, así como a los funcionarios de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, de la misma localidad, el cual dio como resultado basándose en las siguientes preguntas: ¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague con el salario base y no con el doble del salario mínimo? el cual el 70% de los encuestados está a favor de que la

antigüedad se pague con el salario base; un 10% que se pague con el salario integrado y el otro 10% que se siga pagando como lo establece la actual Ley Federal del Trabajo. Así mismo en la siguiente interrogante ¿Qué opina que la prima de antigüedad se pague en cualquier época en caso de renuncia voluntaria?, el 80% esta de acuerdo que se pague en el momento que el trabajador se retire voluntariamente de la empresa no importando que tenga menos de 15 años, y el resto, es decir, 20% no esta de acuerdo.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



### **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Se le paguen la prima de antigüedad a los trabajadores cuando se retiren voluntariamente, aún sin tener 15 años de antigüedad.

**SEGUNDA:** Se le paguen la prima de antigüedad con el salario real que el trabajador percibe y no con el doble del salario mínimo.

**TERCERA:** Se debe reformar la Ley para adecuar a las dos anteriores conclusiones.



### **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

ACADEMIA de la Lengua Española. *Diccionario de la Real Academia*.

21ª Ed. Espasa. Madrid España.

---

ÁLVAREZ del Castillo Enrique. *Derecho Latinoamericano del Trabajo*

T. I y II. Cárdenas Ed. México. 1974.

ALVÍREZ Friscione Alfonso. *Justicia Laboral*. Sista. México. 1991

ATWOOD Roberto. *Diccionario Jurídico*. S.E. México. 1997.

BORREL Navarro Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencia del*

*Derecho Mexicano del Trabajo*. 7ª Ed. Sista. México. 2001.

BRICEÑO Garduño Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada y*

*Concordada*. 4ª Ed. Oxford. México. 1999.



BRICEÑO Ruíz Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla. México. 1985.

BURGOA Orihuela Ignacio. *Diccionario Jurídico Mexicano*. 3ª Ed. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN Lozano Nestor y De Buen U. Carlos. *El Trabajo, El Derecho y Algo Más*. Porrúa. México. 1995.

-----, *Derecho del Trabajo*. 6ª Ed. Porrúa. México. 1986.

CABANELLAS de Torres Guillermo y Alcala-Zamora y Castillo Luis. *Tratados de Política Laboral y Social*. 3ª Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina.

— CANTON Moller Miguel. *Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana*. Cárdenas Ed. México 1977.

CASTORENA J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. 6ª Ed. S.E. México. 1984.

CAVAZOS Flores Baltazar. *Causales de Despido*. 2ª Ed. Trillas. México. 1992.

-----, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Trillas. México. 1997.

-----, *Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajuste de Personal en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica*. Ed. Trillas. México. 1996.

CLIMÉNT Beltrán Juan B. *Jurisprudencia Laboral Comentada*. Esfinge. México. 1999.

-----, *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. 22ª Ed. Esfinge. México. 2002.

COUTURE Eduardo. *Vocabulario Jurídico*. Depalma. Buenos Aires Argentina. 1988.

DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. 9ª Ed. México. S.a.

-----, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 7ª Ed. Porrúa. México. 1981.

CHARIS Gomes Roberto. *Reflexiones Jurídicas Laborales*. Porrúa. México. 2000.

DÁVALOS José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1988.

-----, *Derecho del Trabajo I*. Porrúa. México. 1990.

-----, *Tópicos Laborales*. Porrúa. México. 1992.

DEVEALI L. Mario. *Homenaje*. Heliasta. Buenos Aires Argentina. S.a.

DIRECCIÓN en Internet.

[http://www.hfernandezdelpech.com.ar/derecho%20laboral  
.htm](http://www.hfernandezdelpech.com.ar/derecho%20laboral.htm)

DIRECCIÓN en Internet.

[www.paraguaygobierno.gov.py/gacetaoficial/codigolaboral.p](http://www.paraguaygobierno.gov.py/gacetaoficial/codigolaboral.p)

DIRECCIÓN en Internet. [www.asesor.com.pe/teleley/laboral.htm](http://www.asesor.com.pe/teleley/laboral.htm)

DIRECCIÓN en Internet. [www.ens.org.co/index.htm](http://www.ens.org.co/index.htm)

DIRECCIÓN en Internet. [www.constitucion.org](http://www.constitucion.org)

DIRECCIÓN en Internet. <http://.libro1/titulo01/cap1.htm>

DIRECCIÓN en Internet.

[www.legislaw.com.art/legislaw/leyeslab/otros/ley18345.htm/](http://www.legislaw.com.art/legislaw/leyeslab/otros/ley18345.htm/)

DE FERRARI Francisco. *Derecho del Trabajo*. 2ª Ed. Depalma.

Buenos Aires Argentina. 1977.

GOMES Orlando y Gottschalk Elson. *Curso de Derecho del Trabajo*.

T. I y II. Cárdenas Ed. México 1977.

INTITUTO de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico*

*Mexicano*. 7ª Ed. Porrúa. México. 1994.

ÍTALO Morales Hugo. *La Estabilidad en el Empleo*. Trillas. México. 1987.

KURCZYN Villalobos Patricia, Coordinadora. *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM Ed. México. 2003.

MARTIN-Marchesini Gualterio. *La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno T I y II Homenaje a él Dr. Alfredo J. Ruprecht*. Cárdenas Ed. México. 1987.

PALOMAR De Miguel Juan. *Diccionario para Juristas*. Mayo. México. 1981.

DE PINA Rafael y De pina Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*. 24<sup>a</sup> Ed. Porrúa. México. 1997.

RAMÍREZ Fonseca Francisco. *El Despido*. 10<sup>a</sup> Ed. Pac. S.a.

----- . *La Prima de Antigüedad Comentarios y Jurisprudencia*. 4<sup>a</sup> Ed. Pac. México. 1981.

----- . *Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo*. 3<sup>a</sup> Ed. Pac. S.a.

RAMOS Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. 6<sup>a</sup> Ed. Sista. S.a.

SANTOS Azuela Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. 1994.

SOTO Álvarez Clemente. *Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos*. Limusa. México. 1981.

SECRETARÍA del Trabajo y previsión Social. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*. S.E. México. 1981.

SUPREMA Corte de Justicia de la Nación. *Historia del Amparo en México*. México. 1999.

TRUEBA Urbina Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. 2ª Ed. Porrúa, México. 1967.

-----, *Nuevo Derecho del Trabajo*. 5ª Ed. Porrúa, México, 1980.

VALENCIA Barragán Jesús. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Cárdenas Ed. México. 1979.

VALLETA María Laura. *Diccionario Jurídico*. 2ª Ed. Valleta. Buenos Aires Argentina. 2001.

VILLA-REAL Molina Ricardo y Del Arco Torres Miguel Ángel. *Diccionario de Términos Jurídicos*. Comores. Granada España. 1999.

XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. *Derecho del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*. México. 1967.

## ENCUESTA Y ENTREVISTAS

ENCUESTA realizada en diferentes días del mes de octubre de 2003 entre postulantes del Colegio de Abogados en Derecho del Trabajo A.C. en Reynosa, Tamaulipas; así como a funcionarios de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, en la misma localidad.

ENTREVISTAS concedidas al autor de esta investigación por los Licenciados Arturo González Salazar, el día 15 de octubre de 2003; José Ángel Sáenz Luna, el día 16 de octubre de 2003 y Fernando Mancilla Ovando, el día 17 de octubre de 2003; en sus respectivas oficinas.

## ÍNDICE.

### LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

	Pág.
PORTADA INTERIOR.....	I
DEDICATORIA.....	II
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>

#### ***CAPÍTULO I***

##### ***ANTECEDENTES***

A. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO	<b>7</b>
1. Antes de la Constitución de 1917.....	<b>10</b>
a. Diversas legislaciones	
1) Ley de Maximiliano de Habsburgo.....	<b>11</b>
2) Código civil de 1870 y Código penal de 1872.....	<b>12</b>
3) Leyes de José Vicente Villada y Bernardo Reyes.....	<b>13</b>
b. Movimientos sociales precursores del Derecho del Trabajo.....	<b>15</b>
2. El artículo 123 Constitucional de 1917.....	<b>17</b>
B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	<b>23</b>
C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	<b>26</b>

#### ***CAPÍTULO II***

<b>DERECHO COMPARADO.....</b>	<b>30</b>
A. ARGENTINA.....	<b>33</b>
B. CHILE.....	<b>36</b>
C. ECUADOR.....	<b>38</b>
D. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.....	<b>39</b>
E. PANAMÁ.....	<b>40</b>
F. PARAGUAY.....	<b>42</b>
G. VENEZUELA.....	<b>43</b>

**CAPÍTULO III**

<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>45</b>
A. ASPECTO LITERAL.....	<b>46</b>
B. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO PRESTACIÓN.....	<b>47</b>
C. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD COMO INDEMNIZACIÓN	
1. Diversas definiciones de indemnización.....	<b>49</b>
2. Conclusión.....	<b>52</b>
D. DIVERSAS PRIMAS.....	<b>56</b>

**CAPÍTULO IV**

<b>MARCO LEGAL</b> .....	<b>58</b>
A. OBJETIVO.....	<b>59</b>
B. DESGLOSAMIENTO DEL ARTÍCULO 162.	
1. Trabajadores de planta.....	<b>62</b>
2. Fracción primera.....	<b>71</b>
3. Fracción segunda.....	<b>73</b>
4. Fracción tercera.....	<b>76</b>
5. Fracción cuarta.....	<b>76</b>
6. Fracción quinta.....	<b>77</b>
7. Fracción sexta.....	<b>78</b>
C. RELACIÓN DEL ARTÍCULO 162 CON EL 486 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	<b>79</b>

**CAPÍTULO V**

<b>LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y SU MEJOR EFECTO</b> .....	<b>82</b>
A. EL TOPE SALARIAL EN EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	<b>83</b>
1. Incongruencia.....	<b>84</b>
2. Consecuencias actuales.....	<b>85</b>
3. Posible solución.....	<b>87</b>
B. EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUALQUIER EPOCA.....	<b>91</b>
1. Incongruencia.....	<b>92</b>
2. Consecuencias actuales.....	<b>93</b>
3. Posible solución.....	<b>95</b>
C. ENTREVISTAS	
1. Lic. Arturo González Salazar.....	<b>97</b>
2. Lic. José Ángel Sáenz Luna.....	<b>99</b>
3. Lic. Fernando Mancilla Ovando.....	<b>101</b>
D. ENCUESTA.....	<b>102</b>

<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>104</b>
---------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA</b> .....	<b>105</b>
--------------------------------------	------------



