

**"LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"**



**TESIS**

Que para obtener el Título Profesional de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
Presenta

*Bernardo Valdez Delcid*

Director de Tesis: Lic. Jesús Alfredo Ruiz Quintero

Hermosillo, Sonora.



Año 2009.

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

## DEDICATORIA

Primeramente a dios, porque con mi fe y creencia en el he logrado llegar hasta aquí, y con su favor, mi dedicación y esfuerzo alcanzare mis sueños.

A la virgen de Guadalupe a San Judas Tadeo y a san francisco, por brindarme su protección y cuidado.

A mis padres: Josefina Del Cid González y Leobardo Valdez Borbón, porque con su ejemplo y gran sacrificio me han enseñado los valores más importantes de un ser humano para crecer integralmente, como persona y como abogado al servicio de la sociedad y de mi país.

A mi hermano Oscar y a su esposa María del Carmen, a mi hermana Ana Lilia y a su esposo Jesús, a mi hermana Adriana, a su esposo Martin y a todos mis sobrinos. Gracias por todo el apoyo que me brindan y por hacerme saber cuánto me quieren y aprecian.

En especial a mi hermana Adelina y a su esposo Lic. Alfredo Ruiz Quintero, por compartir conmigo como mi Director de Tesis, por su invaluable apoyo y empuje. Porque los dos como Abogados representan para mi, el más claro ejemplo de un profesional de leyes, Honesto, Tenaz y Luchador e Imparable.

A la Universidad de Sonora, A la Escuela de Derecho y a mis Maestros por transmitirme el conocimiento que honraré toda mi vida.

A mis Abuelos que se adelantaron en el camino, porque su recuerdo es motivo de orgullo y fortaleza.

A mis demás familiares y amigos, gracias por compartir conmigo el que será uno de mis logros más importantes de mi vida.

A todos Dios los Bendiga y que la virgen de Guadalupe, San Judas y San Francisco los protejan.

# **INDICE**

INTRODUCCION ..... 1

## **CAPITULO 1**

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD  
EN MÉXICO ..... 2

A).- FINALIDAD DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL  
DERECHO DEL TRABAJO ..... 7

B).- ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ..... 9

## **CAPITULO 2**

LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA  
MEXICANO ..... 14

A).- DERECHOS QUE SE DERIVAN DE LA ANTIGÜEDAD ..... 14

B).- LAS PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD GENERADAS  
DURANTE LA RELACIÓN LABORAL ..... 23

### **CAPITULO 3**

GENERALIDADES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUANTO AL CONCEPTO .....	25
A).- CONCEPTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	25
B).- NORMAS ESTABLECIDAS A SEGUIR EN EL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO .....	30

### **CAPITULO 4**

SALARIOS QUE DEBEN DE CONSIDERARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	33
---	----

### **CAPITULO 5**

PRESCRIPCION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD .....	35
A).-PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCION .....	35
CONCLUSIONES .....	38
BIBLIOGRAFIA.....	39

## INTRODUCCION

El presente tema acerca de la Prima de Antigüedad, es un tema controvertido; toda vez desde que se estableció se formaron dos criterios: teniendo primeramente el Patronal y el Proteccionista al Trabajador.

La Prima de Antigüedad es una conquista sindical, la cual se estableció en nuestra Ley Federal del trabajo el primero de Mayo de 1970, y a través del tiempo nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación a tratado de formar un solo criterio para el pago de la Prima de Antigüedad; y además existe poco material acerca del derecho al pago de la Prima de Antigüedad. Ahora bien, no estoy de acuerdo en mí concepto en la forma en que se paga la Prima de Antigüedad, ya sea por separación voluntaria, por despido justificado, injustificado por muerte del trabajador, por riesgo del trabajador, accidente o enfermedad no profesional y por causas que hacen imposible la continuación de la relación del trabajo, por terminación colectiva de la relación de trabajo y por reajuste de trabajadores; en relación con lo que establece el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que establece la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que analizaremos más adelante, en el desarrollo de este trabajo.

## **CAPITULO 1**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN MÉXICO.**

Históricamente la prima de antigüedad es una institución nueva en el Derecho Mexicano del Trabajo, aparece concretamente en la Ley que entró en vigor el primero de mayo de 1970.

En gran parte tiene su razón de ser en compensar en alguna forma la permanencia del trabajador en una empresa; constituye una prestación para el trabajador que ha colaborado con el patrón por lo menos quince años, cuando se retira voluntariamente; evita en alguna forma la deserción de los trabajadores cuya permanencia en su trabajo es saludable para garantizar la producción.

Esos objetivos aparecen claramente señalados en la exposición de motivos de la ley que se comenta en la cual, repetimos, nació la institución en forma obligatoria. El nombre mismo de la institución indica la finalidad social que con ella se busca.

La prima de antigüedad es una prestación que no tiene carácter indemnizatorio sino que es generada por el propio trabajador durante



el tiempo que presta sus servicios a un patrón y en virtud de los mismos. De dicho concepto se desprende que se trata de una figura jurídica que se va integrando paulatinamente, momento a momento.

El trabajador se pone a disposición de la empresa su fuerza de trabajo como fuente generadora de energía, va a producir un hecho jurídico, aún sin quererlo, llamado antigüedad cuyo significado es difícil encontrar aisladamente puesto que adquiere importancia cuando lo contemplamos a través de ciertos derechos, como es el que nace al momento de la ruptura de la relación de trabajo y que puede consistir en el pago de una cantidad por la menor o mayor permanencia en su trabajo.

Relacionando con ella, y quedando fuera de dudas que la prima de antigüedad no tiene carácter indemnizatorio, debemos convenir en que la antigüedad como hecho jurídico susceptible de generar ciertos derechos, también fue contemplada por la Ley actual al igual que lo fue por la Ley de 1931 como indemnizatoria en los casos previstos en el (**Art. 50 Fracción II y el 52**), cuando se refiere a la rescisión de las relaciones de trabajos; en el primero porque el patrón no desee reinstalar al trabajador y prefiera el pago de la indemnización a que lo obliga la fracción citada, y en el segundo, cuando el trabajador haya rescindido su relación de trabajo sin su responsabilidad como lo

dispone el (**Art. 51**) de Ley de la materia. En ambos, insistimos, la antigüedad como hecho jurídico va a manifestarse únicamente como una prestación indemnizatoria en favor del trabajador, consistente en veinte días por cada año de servicios prestados.

Ahora bien, hasta antes de la legislación del trabajo vigente, el derecho positivo mexicano había sido tibio en cuanto al pago de una prestación no indemnizatoria por la antigüedad que los trabajadores han generado al servicio de un patrón. Las empresas consideraban como una verdadera eventualidad pagar una cantidad por ese concepto. El pago que se convenía no era sino una simple responsabilidad contingente o aleatoria a cargo del patrón. Excepcionalmente se contemplaba su aplicación en algún contrato colectivo.

Pero la nueva ley, toma en cuenta que el trabajador ha aportado a la empresa una energía que gradualmente ha disminuido y que impedirá tarde o temprano la producción suficiente de su fuerza de trabajo, es decir, no le es pagada ni compensada con el simple salario que recibe pues el mismo lo remunera por el servicio que presta, más no lo compensa por su propio desgaste de energía humana, y así nace, con profundo sentido social y como respuesta a las justas demandas del sector obrero, el pago de la prima de antigüedad, establecido en la Ley vigente.

Con base en las observaciones anteriores debemos corregir que en la prima de antigüedad para efectos económicos, constituye parte del salario mismo, pagaderas en las diversas hipótesis señaladas en el **(Art. 162)** de la Ley de la materia y otros que analizaremos brevemente para ubicar después nuestra inquietud.

Cuando un trabajador se retire voluntariamente y haya prestado servicios un mínimo de quince años, tendrá derecho a gozar de la prima de antigüedad que ordena la Ley.

Se pagará también a los trabajadores que se separen por causa justificada, es decir, aquellos trabajadores a quienes les asiste el derecho de rescindir su contrato por causas imputables al patrón, pero también se pagará la prima mencionada a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Y por último, por muerte del trabajador en cuyo caso la prima de antigüedad se pagará a sus beneficiarios.

Es conveniente señalar que en esta última hipótesis no distingue la Ley si la muerte proviene de riesgo de trabajo o no, o sea que debe

entenderse que la prima es pagadera cualquiera que sea la causa de muerte.

En otras disposiciones de la Ley se señalan también otros casos de procedencia del pago de prima de antigüedad, como son:

El señalado por los (**Art. 53 Fracción IV y 54**), que establece la obligación patronal de efectuar el pago de esta prestación en los casos de **incapacidad** no proveniente de riesgo de trabajo, es decir, cuando dicha incapacidad implica la terminación del contrato de trabajo por una enfermedad cualquiera que ella sea, como puede ser la pérdida de vista o la amputación de un brazo, etc., siempre y cuando no desee que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, según lo establece el propio artículo.

Igualmente es pagadero el pago de la prima de antigüedad por disposición expresa, en los casos de terminación colectiva a que se refiere el (**Art. 434**), según lo dispone el (**Art.436**) del mismo ordenamiento, así como en los casos de terminación de trabajo por reajuste de personal según lo dispuesto por el (**Art.439**)

(1) Lic. Hugo Valdimiro López Pérez. Derecho del Trabajo. Editorial Roes. Pagina 120.

**A).**- Finalidad del Derecho del Trabajo es la seguridad social que genéricamente hablando, se traduce en el derecho que tiene el hombre a que el trabajo sea permanente, a que dicho trabajo sea retribuido convenientemente ya que en ocasión de trabajo se respeta su salud y el respeto a la vida.

Este desideratum queda enunciado en él (**Art. 3**) de la Ley Federal del Trabajo: “El trabajo es un Derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones, que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Por otra parte, y cumplidos los supuestos de la seguridad social en los términos señalados, en el Estado sé a preocupado por garantizar a los trabajadores, cuando dejen de estar sujetos a una relación de trabajo, un mínimo de seguridad económica, así nos encontramos con las prestaciones que cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores, por cesantía en edad avanzada o por vejez; con la suma de dinero que entrega a los trabajadores, en los supuestos que

contempla la ley, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores; y por último, con la prima de antigüedad a la que se refiere el **(Art. 162)** de La Ley Federal del Trabajo.

Es cierto que el origen de estas últimas Instituciones señaladas es distinto en cada caso; sin embargo, incluimos aquí la prima de antigüedad considerando que, aunque con una misma mística diferente, participa de las características de las otras Instituciones en la medida que tiene la misma finalidad.

El **(Art. 123)** Constitucional y su Ley Reglamentaria, reconocen “Un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la escénica de todas las leyes cuya finalidad es la de dignificar la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral”.

La parte patronal consume la fuerza del trabajo por la que pagan un salario en el que incluye tanto en tiempo de trabajo suplementario como mismo que engendra un plus producto no retribuido por el capitalista.

(2) Alberto Trueba Urbina. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa. S.A. Páginas 313,314 y 315.

La plusvalía que viene a ser el trabajo forzado y no retribuido constituyendo fuente de los porcentajes del interés ganancia; sin embargo el trabajador tiene derecho al producto integro de su fuerza del trabajo. El Derecho Mexicano del Trabajo, participa de esta situación confirmándose en el hecho jurídico que paulatinamente reconoce el trabajador sus derechos y le retribuye parte de la plusvalía que genera con su fuerza de trabajo que no alcanza a cubrir el salario percibido al otorgarle prestaciones como vacaciones, aguinaldos, reparto de utilidades y la prima de antigüedad.

**B).- (Art.162)** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

**II.-** Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los **(Art. 485 y 486)**.

**III.-** La prima de antigüedad se pagara 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.

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

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

**V.-** En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el **(ART. 501)**



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

La Ley Federal del Trabajo en vigor, registra antecedentes del reconocimiento de los derechos del trabajador al servicio del patrón, por el solo hecho de la antigüedad en sus (**Art. 49 y 50**), el primero de ellos indica los casos en que puede eximirse al patrón de la obligación que se le impone en un laudo para instalar al trabajador, mediante en indemnización que el propio artículo 50 establece el los término siguientes:

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistieron:

**I.-** Si la relación del trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excedieron de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer años y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado sus servicios;

**II.-** Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;

**III.-** Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Otro importante logro de reconocimiento de la antigüedad del trabajador en la relación obrero-patronal, siguiendo el espíritu proteccionista del (**Art. 123**) Constitucional lo consagra el (**Art. 161**) de la nueva Ley Federal del Trabajo que dispone:

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirlo por alguna de las causas señaladas por el (**Art. 47**), que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

(3) Dr. Rubén Delgado Moya. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. S.A de C.V. Página 72.

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

En iguales circunstancias el (**Art. 162**) de la Ley en la materia reconoce que los trabajadores de plantas tienen derecho a una prima de antigüedad, con lo que el dueño de los medios de producción le retribuye al trabajador parte de la ganancia creada.

El reconocimiento al derecho de la prima de antigüedad esta consagrado en logros obtenidos por los sindicatos restituyendo parte de la ganancia que le corresponde al trabajador todo lo que a sido con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPITULO 2.**

### **LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA MEXICANO.**

#### **A).- DERECHOS QUE SE DERIVAN DE LA ANTIGUEDAD.**

El catálogo de derechos derivados de la antigüedad es muy amplio, de acuerdo a la ley, puede intentarse la siguiente clasificación:

**I.-** Estabilidad en el empleo, salvo los casos excepción (**Art.123 constitucional apartado “A” fracción XXII y Art. 49 y 50-II de la ley**).

**II.-** Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón (**Art. 52**).

**III.-** Vacaciones (**Art. 76**).

**IV.-** Constancia de servicios (**Art. 132-VII, VIII y 158**).

**V.-** Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (**Art. 159**).

**VI.-** Inmunidad, después de veinte años de antigüedad, por faltas leves (**Art. 159**).

**VII.-** Prima de antigüedad (**Arts. 54, 162, 436, 439**).

**VIII.-** Responsabilidad del conflicto en caso insumisión al arbitraje (**Art. 845-III**).

(4) Borrell Navarro. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. S.A de C.V. México. Páginas 51, 60.

Examinaremos por separado cada uno de estos derechos.

**a).- Estabilidad en el empleo.-** la antigüedad genera el derecho a permanecer el empleo salvo en los casos previstos en el (**Art. 49**). En estos casos la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad.

**b).- Rescisión imputable al patrón.-** la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por año de servicios prestados.

**c).- Vacaciones.-** el número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.

**d).- Constancias de servicio.-** los patrones están obligados a expedir a los trabajadores a su solicitud, una constancia escrita en el número de días trabajados y del salario percibido, y en los casos de separación una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte el (**Art. 158**) se establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales y por obra determinada a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad. A tal efecto se debe integrar una comisión mixta que formular el cuadro general de las antigüedades, distribuido por

categorías de cada profesión y oficio y ordenará se le dé duplicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante la junta de conciliación y arbitraje.

Es conveniente, por otra parte, que se integre una comisión de escalafón, mixta y paritaria, que conforme a un determinado reglamento establezca las condiciones ascenso en cada empresa o establecimiento.

**e).- Preferencia para los ascensos.-** se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: que se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días que la vacante sea menor de esa duración.

En el (**Art. 160**) se dispone que “cuando se trate de vacantes menores, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del (**Art. 159**), esto es, será cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión y oficio. Se trata de su ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad. A este sistema se le suele llamar por los patrones (escalafón ciego).

En el caso de vacantes definitivas provisionales por más de treinta días o puestos de una nueva creación, la ley ordena aplicar,

igualmente el escalafón ciego, esto es, conceder la vacante más antigua de la especialidad, sino se ha cumplido con la empresa con la obligación de capacitar, prevista en el **(Art. 132-XV)**.

Por el contrario la solución se suaviza y se pone en juego también la capacidad, si ha existido alguna forma de capacitación. El procedimiento será el siguiente;

**I.-** Será llamado, en primer término, el trabajador más antiguo en la categoría inmediata inferior a aquella en la que ocurre la vacante. Le corresponderá el ascenso si demuestra ser apto.

**II.-** En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga una familia a su cargo y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor actitud.

**III.-** Si se trata de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existen en la empresa trabajadores con actitud para desempeñarlos y no se ha establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.



**IV.-** La manera de acreditar la actitud y la forma de otorgarse los ascensos se convendrá en los contratos colectivos de trabajo, de conformidad en la capacitación y adiestramiento prevista en la ley.

La ley indica que se puede elegir el más capaz de los candidatos, solamente permite que se deseché al más antiguo, que no sea capaz, esto es, puede haber diferencias de grado, pero esto no autoriza a colocar al más capaz por encima de quien sea también apto, aunque en menor grado. En una frase intencionada y graciosa Manuel Marvan llamo a este sistema “escalafón tuerto”.

**f).- Inmunidad.-** en el (**Art. 161**) se dice lo siguiente: “cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el (**Art. 47**), que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que derriban de su antigüedad”.

“La repetición de la falta de la comisión de otra u otras, que constituye una causa legal de rescisión legal. Deja sin efecto la disposición anterior”.

De esta disposición que nos parece atinada derivan algunas cuestiones que es preciso poner en claro.

En nuestro concepto ninguna causa de rescisión, de las previstas en el (**Art. 47**), es particularmente grave, por si misma. Podría pensarse que es la desobediencia a las ordenes relacionadas por el trabajo que es la subordinación, esto es, el sostenimiento, para cumplir las dichas ordenes, sin embargo, en el transcurso de más de veinte años, los rígidos principios de disciplina pueden suavizarse por la frecuencia del trato. Esto explica que, en ocasiones, se ponga en juego más el vínculo en la relación formal del trabajo.

Ahora bien, la gravedad de las faltas debe de medirse en función de las circunstancias. El estado de ebriedad de un obrero puede ser de importancia secundaria, pero alcanza implicaciones definitivas si se trata de un chofer de ambulancia, de un piloto aviador o de cualquier otro trabajador con una responsabilidad paralela. La injuria y los malos tratos pueden ser producto de un estado de ánimo momentáneo, pero cuando constituyen el resultado de una conducta permanente, asume especial gravedad.

(5) Alberto Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Grijalva S.A. México. Páginas 337, 338 y 339.

(6) Francisco Javier Breña Garduño. Ley Federal del Trabajo. Editores. Oxford. S.A de C.V. Páginas 273, 274 y 275.

Ya es más difícil encontrar una causal “que haga imposible su continuación.” Es obvio que el legislador al emplear la palabra “imposible” no le dio su sentido específico, si no que quiso indicar que la conducta resulta intolerable. De otra manera, de ser “imposible” en su sentido específico, no se trataría de la rescisión, sino de la terminación de la relación laboral.

La reiteración de la conducta no grave o la comisión de otra falta que amerite rescisión, hace desaparecer la inmunidad. El problema aquí afecta a dos cuestiones: ¿En que plazo a de producirse la repetición?, ¿O puede producirse en cualquier momento dentro de la vida de la relación laboral? En segundo término; ¿Qué tipo de constancia debe de levantarse para acreditar la conducta y el perdón?

Creemos que debe de tenerse en cuenta el plazo general de prescripción. En virtud de ello, si transcurre más de un año desde la primera conducta, habrá prescrito el derecho del patrón para tenerla en cuenta después. Por lo que hace a la constancia, el problema es de prueba y bastará que se siga un proceso de averiguación de la falta que lleve a su reconocimiento por el trabajador y que justifique el perdón otorgado para que, de producirse la hipótesis del segundo párrafo del **(Art. 161)**, se rescinda el contrato de un trabajador con antigüedad mayor de veinte años. Creemos que aquí adquiere especial relevancia el

aviso de despido a que se refiere el ultimo párrafo del (**Art. 47**), ya que habrá que dejar constancia de que se le despidió con base en la repetición de una causa de rescisión.

**g).- Prima de antigüedad.-** constituye este uno de los problemas más controvertidos de la nueva ley que unas ejecutorias poco afortunadas de la corte siguen actualizando.

La prima de antigüedad fue protagonistas de los más enconados debates en el cerro de la comisión redactora del ante proyecto de ley, cuando este se discutió con la comisión patronal. Provocó, según se dice, conflictos intersecretariales, ya que la prestación social defendida por la Secretaría del Trabajo implicaba un sacrificio intolerable en los ingresos de Hacienda. Ello determinó la adición caricaturesca por parte de la Cámara de Diputado, de un (**Art. 5**) transitorio que vino a destruir en su esencia, la prestación. Ha dado motivo para que se discuta, sin mayor conocimiento de causa, el concepto de retroactividad, la situación derivada de las hipótesis del (**Art. 162**), demostrando que, tampoco maneja adecuadamente la idea de retroactividad.

## **B).- LAS PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD GENERADAS DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.**

En algunos contratos colectivos de trabajo, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores. Consiste, generalmente en el pago de una cantidad de dinero ya sea una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicios. En el caso del Seguro Social, cada cinco años se pagan mayores gratificaciones.

El problema que surge es el de definir si estos pagos no rompen en realidad, con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

A este propósito cabe recordar que la corte a establecido jurisprudencia en el sentido de que la gratificación por antigüedad prevista en el contrato colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social “Es una prestación extraordinaria por lo que no debe tomarse en cuenta como parte del salario para el incremento de las prestaciones que deben otorgarse en caso del fallecimiento del trabajador”.

Es obvio que si el criterio anterior, sustentado durante la vigencia de la Ley anterior, prevalece el pago de la prima no implicara la violación del principio de igual previsto en el **(Art. 123 Constitucional Fracción VII apartado “A”)**

Creemos a la vista de la definición del salario contenida en el **(Art. 82)** que la gratificación no es salario, ya que no se paga por el trabajo si no por el tiempo de servicios. De toda manera considerando que tampoco esa definición por las razones que antes expusimos, no puede negarse que al menos existe la duda propósito de la naturaleza de los beneficios económicos que durante la vida de la relación laboral se pagan a los trabajadores, solo en función de su antigüedad.

(7) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Amaya Editores, S.A. Página 184.

## **CAPITULO 3.**

### **GENERALIDADES DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CUANTO AL CONCEPTO.**

#### **A).- CONCEPTOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual este vigente y el derecho a su conocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Amparo directo 7583/80.-Genoveva Hernández Ramírez.-30 de marzo de 1981.-5 votos.-Ponente: David Franco Rodríguez.-  
Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 12080/80.-Sonia Elizabeth Montiel González.-30 de julio de 1980.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario: Jorge Olivera Toro y Alonso.

Amparo directo 2757/77.-María de la Luz Casas Bustamante.-22 de septiembre de 1977.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 572/77.-Moisés Benítez Cantú.-2 de febrero de 1979.-5 votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: Miguel Bonilla.

Amparo directo 4900/70.-Teodoro Flores Montalvo.-8 de marzo de 1971.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-Secretario: José Raúl Peniche Martín.



En la nueva Ley Federal del Trabajo el (**Art. 162**) no señala ni da una definición de lo que es la prima de antigüedad ya que únicamente indica en que casos tiene derechos a recibirlos y los mismos se relacionan con otros preceptos de dicho ordenamiento, y que los indico a continuación.

**I.- (Art. 5o. Transitorio).** Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el (**Art. 162**) a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observaran las normas siguientes.

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

**b).-** Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

**c).-** Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años

siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

**d).-** Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el (**Art. 162**); y

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

**II.-** Otra situación se da cuando el trabajador rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, y esta en el (**Art. 50.**) de la Ley Federal del Trabajo.

**III.-** Otra situación que se presente en relación cuando el trabajador fallece por causa de un accidente de trabajo o enfermedad no profesional, es que los familiares de estos tienen derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad en los términos del (**Art. 162 Fracción V**) y (**Art. 501**) de la Ley Federal del Trabajo.

**IV.-** Por la terminación de la relación de trabajo debido a una incapacidad física, mental u inhabilidad manifestada del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo (**Art. 53 Fracción V**) y el (**Art. 54**) de la Ley Federal del Trabajo reconoce los derechos que corresponde al trabajador.

**V.-** Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo, conforme con lo dispuesto en el (**Art. 434 y 436**) de la Ley Federal del Trabajo, que indica las siguientes causales: fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad notoria y agotamiento de la materia en industrias extractiva, y el concurso o quiebra legalmente declarado.

**VI.-** La ultima situación que se presenta en relación con el derecho a la prima de antigüedad esta señalado en el (**Art. 439**), que autoriza el ajuste de los trabajadores por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción del personal, autorizando la terminación colectiva de la relación de trabajo.

Se propone lo siguiente en relación con el concepto de la prima de antigüedad:

**ES UN DERECHO, UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA QUE LA LEY ESTABLECE A FAVOR DEL QUE PRESTA SUS SERVICIOS PERSONALES Y SUBORDINADOS A OTRA, YA SEA FÍSICA O MORAL (PATRÓN), COMO CONSECUENCIA DERIVADA DE UNA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.**

**B).- El (Art. 5o.)** Transitorio es un elemento limitativo de la aplicabilidad del **(Art. 162)** de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo en cuestión señala las normas que deben observarse en relación con el derecho a la prima de antigüedad, que corresponde al trabajador que se separa voluntariamente de su empleo, lo cual en realidad como se indica posteriormente es una negociación de este derecho en perjuicio de este trabajador. En efecto, encontramos las siguientes modalidades del Artículo en cuestión.

**I.-** El otorgamiento a la prima de antigüedad limita exclusivamente “a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios en la fecha en que entren en vigor esta Ley”, es decir que esta disposición excluye a los trabajadores que iniciaron su relación contractual el día primero de mayo de 1970.

**II.-** La fracción Y del Artículo en referencia otorga doce días de prima de antigüedad a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo en un período comprendido del primero de mayo de 1970 al primero de mayo de 1971, si tienen una antigüedad menor de diez años de servicios. Con lo anterior se establece el reconocimiento de un derecho al trabajador que inicio su relación contractual el 30 de abril de 1970 y al que labora con el mismo patrón desde el 2 de mayo de 1960.

**III.-** La fracción II del (**Art. 5º.**) transitorio de la Ley Laboral que se comenta, dispone que el trabajador tiene derecho a 24 días de salario como prima de antigüedad siempre que:

**a).-** Se separe voluntariamente en un periodo que queda comprendido del primero de mayo de 1970. Al primero de mayo de 1972.

**b).-** Que tenga una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte de servicios.

**IV.-** La Fracción III del Artículo en cuestión ordena el pago de 36 días de salario como prima de antigüedad al trabajador que se

separe voluntariamente entre el primero de mayo de 1970 y el primero de mayo de 1973, si tiene más de veinte años de servicio.

(9) MCGRAW.HILL. Ley Federal del Trabajo. Editorial. Interamericana. S.A de C.V. Páginas 368 y 369.

## **CAPITULO 4**

### **SALARIOS QUE DEBEN DE CONSIDERARSE PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Para el pago de la prima de antigüedad, como lo hemos dicho anteriormente, lo encontramos en el Artículo 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo. Y de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia, el salario mínimo que deberá tenerse en cuenta para el pago de la prima de antigüedad, deberá ser el mínimo profesional, según el caso de que se trate, es decir, la categoría que tenga el trabajador con derecho a ella.

También por parte de la Corte existe el criterio, muy discutible por cierto, y que en la doctrina es razonablemente combatido, de que el salario a considerar para estos efectos, debe ser el salario integrado de acuerdo con el Artículo 84 de la Ley Laboral.

Esta remuneración del pago de la Prima de Antigüedad para calcularse debe de tomarse en cuenta el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio, para hacer dichos pago.

Situación con la que en mí opinión personal no estoy de acuerdo; ya que debería de cubrirse conforme el salario diario que devengue el trabajador, ya que se menoscaba así su derecho ya adquirido.

(10) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A de C.V.

(11) Dr. Rubén Delgado Moya. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista S.A de C.V. Página 72.



## CAPITULO 5

### **PRESCRIPCION DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

La prescripción es la pérdida de un derecho por no ejercerlo dentro de un tiempo determinado.

Ahora bien el (**Art.516**) de nuestra legislación laboral, establece que las acciones de trabajo prescriben en un año contando a partir del siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Y en relación con los trabajadores jubilados pueden hacer su reclamación de pago a partir del día siguiente de la fecha en que se otorgó su jubilación; ya que la acción nace con el retiro voluntario, y al no hacerle la liquidación al momento de su separación, está en el supuesto de reclamar dicho pago dentro del termino que le establece el (**Art. 516**) de la Ley Federal del Trabajo; ya que otra manera sino se hiciera así, es decir, si no hace dicha reclamación la misma le va a prescribir.

- a) PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACION Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCION.

La acción para reclamar el pago de la prima de antigüedad por despido nace como consecuencia del propio despido, por lo que la prescripción de la acción comienza a correr a partir del día siguiente a la separación del trabajador. Sin embargo, si este demanda el cumplimiento del contrato o relación de trabajo no es posible, jurídicamente, que reclame la Prima de Antigüedad, pues el pago de la misma supone la extinción del contrato o relación del trabajo.

Ahora bien, si el trabajador obtiene la reinstalación solicitada en virtud del laudo que se pronuncie y posteriormente, en el juicio de garantías interpuesto por el patrón demandado, la Justicia Federal concede la protección para el efecto de que la Junta absuelva de la condena a reinstalar por haberse comprobado la justificación del despido, es a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la ejecutoria que concedió la protección constitucional, cuando el actor esta en posibilidad de reclamar el pago de la Prima de Antigüedad por despido, por lo que el termino de un año que señala el **(Art.516)** de la Ley Federal del Trabajo, comienza a correr desde la fecha últimamente citada.

Amparo directo 2159/80. Grupo Industrial Interamericano, S.A.-4 de Septiembre de 1980.-5 votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

(12) Pérez Botija Eugenio. Derecho del Trabajo. 5ta. Edición. Madrid.

(13) Dr. Rúben Delgado Moya. Ley Federal del Trabajo. Editorial. Sista. S.A de C.V. Página 227.

## CONCLUSIONES

- 1.- Se debe de cubrir el pago de Prima de Antigüedad, a aquellos trabajadores que no tengan quince años al servicio de la empresa y que se retiren voluntariamente.
- 2.- El pago de la Prima de Antigüedad debe de pagarse conforme a su salario; es decir, el que devenga realmente el trabajador.
- 3.- Las normas establecidas en la (**Fracción IV del Art. 162**) son aquellas que protegen la situación económica del patrón, así como de evitar un conflicto laboral.
- 4.- La Prima de Antigüedad quedo establecida a partir del primero de mayo de 1970; en virtud de los contratos colectivos que así se establecían en sus cláusulas y que se hizo costumbre y a la vez ley; obligando así al patrón a cubrir dicho pago y reconociéndolo como derecho a favor del obrero; teniendo en consecuencia que es un derecho nuevo.

## BIBLIOGRAFIA

- ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. S.A.
  
- FRANCISCO JAVIER BREÑA GARDUÑO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORES. OXFORD. S.A DE C.V.
  
- ALBERTO BRICEÑO RUIZ. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDITORIAL GRIJALVA S.A. MEXICO.
  
- DR. RUBEN DELGADO MOYA. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL SISTA S.A DE C.V.
  
- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- DERECHO DEL TRABAJO.- 5º EDICIÓN. MADRID.-1957.
  
- DE LA CUEVA MARIO.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA S.A.-MÉXICO.-1979.
  
- BRISEÑO RUIZ ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL HARLA.-MÉXICO.-1985.

- EDICIONES GRIJALVA, S.A.- HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. MÉXICO.-BARCELONA.-1965.
- ROSS GAMEZ FRANCISCO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-EDITORIAL CARDENAS.-1986.
- BORRELL NAVARRO MIGUEL.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-EDITORIAL SISTA S.A. DE C.V.-MÉXICO.-1994.
- LA GACETA LABORAL.- LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PUBLICADA.-27 DE JULIO.-1981.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- ANAYA EDITORES, S.A.