

La Prima de Antigüedad

Hugo Italo Morales,

Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Iberoamericana y en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Uno de los problemas que mayores debates ha provocado en los estudiosos de la materia, es sin duda la institución que la Ley Federal del Trabajo vigente intitula la prima de antigüedad.

Considero que el tema por el interés nacional que ha generado, requiere de un análisis que resuelva las diferentes dudas sobre su aplicación.

“La antigüedad”, constituye un hecho jurídico que se genera por el enrolamiento del trabajador en la empresa; desde ese punto de vista carece totalmente de repercusiones jurídicas, a menos que se relacione con elementos económicos.

Son múltiples consideraciones las que se han hecho al respecto. En efecto, se afirma que el transcurso del tiempo constituye una condición resolutoria que al operar motiva el pago de una indemnización que se califica como salario diferido.

Algunos afirman que se trata de un premio a la colaboración del trabajador con la empresa. Por último llega a decirse que constituye una sanción impuesta a los patrones por prescindir del elemento humano.

Todas estas teorías merecen una reflexión puesto que tienen un valor relativo, atendiendo siempre a las circunstancias del caso; luego entonces son variables en el tiempo y en el espacio.

El constituyente de 1917 en la fracción XXI hacia una referencia ambigua al respecto en los siguientes términos, refiriéndose al Artículo 123:

XXI.— Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

El precepto anterior fue reglamentado por la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en los Artículos 601 y 602 que al tenor indicaban:

601.— Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta ésta: I.— Dará por terminado el contrato de trabajo. II.— Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario. III.— Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

602.— La responsabilidad del conflicto consistirá: cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios: Si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.

De la lectura de la exposición de motivos de dicho Ordenamiento Laboral, se deduce la pretensión legislativa de reglamentar el precepto constitucional, exclusivamente en conflictos de naturaleza económica, puesto que en dichos casos no era posible obligar a las partes a someterse o acatar las decisiones de los tribunales de trabajo, situación inaplicable a conflictos jurídicos, en los cuales jamás era posible eludir la acción de la justicia obrera.

La indemnización que se cubría a los trabajadores atendiendo a su antigüedad, constituía una sanción por negarse a someterse a la jurisdicción laboral o a cumplir un fallo dictado por estos tribunales.

Con el transcurso del tiempo, se dió una interpretación diversa a la carta fundamental, y partiendo del falso supuesto que la insumisión al arbitraje y el

acatamiento del laudo constituirían obligaciones "de hacer" se aplicó la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional a toda clase de controversias, motivando un abuso en detrimento de las intenciones legislativas.

Poco tiempo después se pretendió encausar el verdadero sentido del precepto, reformándose la carta fundamental en su parte relativa, y las fracciones XXI y XXII del Artículo ya mencionado, se redactaron en los siguientes términos:

XXI.— Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. *Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.* Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.— El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario. *La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Las modificaciones anteriores, variaron definitivamente los alcances originales, ya que pretendiéndose aplicar tan solo en conflictos de intereses, se aceptó la posibilidad en conflictos jurídicos, dejando a la Ley ordinaria que regulara sus alcances, y ésta desvirtuó el sentido, reglamentando la estabilidad de los trabajadores de absoluta a relativa.

En efecto, se careció de técnica jurídica en la elaboración de los preceptos,

y a título de excepciones creó una serie de reglas que pueden aplicarse en todos los casos, según se desprende de la lectura del Artículo 124.

124.— El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I.— Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

II.— Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.— En los casos de aprendices.

IV.— En los casos de los empleados de confianza.

V.— En el servicio doméstico.

VI.— Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones, son idénticas a las consignadas en los artículos 601 y 602 ya transcritos, por lo tanto omitimos su repetición por razones obvias.

Un examen detenido de las fracciones anteriores, ratifican nuestro punto de vista respecto de la generalización de excepciones. A título de ejemplo nos referiremos a la II en la cual se utiliza un lenguaje tan ambigüo, que otorga facultad absoluta a las autoridades laborales, para decidir si existe contacto directo y permanente con el patrón que impida el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

A mayor abundamiento, considerando que los trabajadores se encuentran subordinados al patrón o su representante, es indudable que debe existir en todo caso un contacto directo y permanente, que podría ser la pauta para decidir en todos los casos la imposibilidad de continuar recibiendo los servicios del obrero.

Existían en la legislación anterior, diversos casos en los cuales se cubría una indemnización atendiendo a los años de servicios prestados. Las fracciones IX y XII del Artículo 126 y el 128, establecían estos casos.

126.— El contrato de trabajo terminará:

IX.— Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa.

XII.— “en el caso de la fracción IX el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salario y diez días de salario por cada año de servicios prestados. . .”

128.— Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación lo equivalente a tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si ésta fuere mayor.

Se puede concluir luego entonces, que la ley anterior señalaba el pago de una suma a título de indemnización por antigüedad, pero únicamente por causas extraordinarias y obedeciendo a acontecimientos que privaban de su empleo al trabajador, constituyendo luego entonces una sanción patronal.

La Ley Federal del Trabajo de 1o. de mayo de 1970 en el TÍTULO CUARTO, Capítulo IV, intitulado “Derechos de preferencia antigüedad y ascenso” en el Artículo 162 instituyó una prestación que se ha denominado la prima de antigüedad. Dicho precepto establece sus alcances en los siguientes términos.

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

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

II.— Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en

los artículos 485 y 486.

III.— La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, 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 número de trabajadores mayor de porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

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

La exposición de motivos del ejecutivo federal señala que la prestación citada se otorga del simple hecho del trabajo; así como las vacaciones, el transcurso del tiempo la justifica, sin relación alguna con la idea de riesgo laboral.

De singular importancia ha sido, interpretar los alcances de este derecho, toda vez que se omitió en la exposición de motivos. En efecto se abstiene de indicar el momento en el cual se genera.

Los trabajadores han pretendido que el numeral se interprete favorablemente a sus intereses, invocando el Artículo 18 del Ordenamiento de Trabajo que lo establece en caso de duda; consecuentemente piensan que la prestación se inicia por el simple enrolamiento en la empresa, aún en los casos que dicho acontecimiento hubiere ocurrido con anterioridad a la vigencia de la ley actual.

Los patrones por su parte manifiestan, que de aplicarse desde la fecha de ingreso y con anterioridad al 1o. de mayo de 1970, tendría efectos retroactivos y consecuentemente les causaría perjuicios irreparables.

Consideramos que estos puntos de vista se han emitido a la ligera, puesto que la situación se encuentra resuelta en la propia legislación.

El dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos, de la Cámara de Diputados, que les fue turnada la iniciativa presidencial, sugirieron reformas a los Artículos transitorios, en los siguientes términos.

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

Esta sugestión fue aceptada, por el Congreso de la Unión, consecuentemente el Artículo 5º Transitorio que tantos problemas ha causado en su interpretación, se redactó en la siguiente forma:

5º.— Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán

las normas siguientes:

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

II.— 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.

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

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

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

De todo lo anterior se desprende, que la prima de antigüedad se genera a partir de la vigencia de la Ley, y todos aquellos que han prestado servicios con anterioridad, podrán separarse solicitando una “compensación” variable según los casos.

Existen diversos preceptos, que generan en favor de los trabajadores una indemnización a título de antigüedad, y tienen tanta importancia como la prestación que crea el Artículo 162. Nos referimos concretamente a los numerales 49 y 50, que establecen dichos alcances, que se identifican casi en su totalidad con el 124 de la legislación anterior, por lo cual omitimos su repetición.

Por razones que ignoramos, se constituyó en una práctica continua de los obreros, reclamar indemnización constitucional más pago de antigüedad en casos de separación sin causa o rescisión de contrato imputables al patrón.

Llegó a extenderse en forma tal esta conducta, que muchos tribunales erróneamente la aplicaron, fundándose en preceptos inexistentes; a mayor abundamiento se llegó a incluir en contrataciones colectivas que la legitimaron en el falso supuesto que se hallaba consignada en la legislación.

Atendiendo a estas razones, y en los casos exclusivos de rescisión de contrato por causas imputables al patrón, el Artículo 52 ya establece el pago de antigüedad a título de indemnización, con los mismos alcances del 124 de la Ley abrogada.

El Artículo 54 fracción IV, identificable con el 126 Fr. IX del Ordenamiento anterior, también reconoce el derecho al pago de una prima de antigüedad, si la incapacidad no tiene origen profesional. El Artículo 434 Fr. I que establece la terminación colectiva de relaciones de trabajo en minas que carezcan de minerales costeables, o para su restauración cuando se encuentren abandonadas o paralizadas, genera en favor de los tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad.

Por último el Artículo 439 que trata de la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo motivando la reducción de personal, similar al 128 del Código Laboral anterior, establece la indemnización más alta en favor de los reajustados consistente en cuatro meses de salario, veinte días por cada año de servicio y el pago de la prima de antigüedad.

CONCLUSIONES

1.— La antigüedad constituye un hecho jurídico que se genera en favor de los trabajadores, por el simple transcurso del tiempo.

2.— La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, ya establecía en casos extraordinarios el pago de una indemnización a título de antigüedad.

3.— Los alcances de la legislación abrogada atendían a los acontecimientos que privaban de su empleo a un trabajador, constituyendo por lo tanto una sanción patronal.

4.— La Ley Federal del Trabajo de 10. de mayo de 1970 en el Capítulo "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso", instituyó la prestación denominada "prima de antigüedad".

5.— En cinco hipótesis se puede generar el derecho al cobro de esta suma y son a saber:

a).— Trabajadores de planta con quince años de servicio, sin exceder del 10 o/o anual del número total que preste servicios en la empresa.

b).— Trabajadores que rescinden su vínculo por causas imputables al patrón.

c).— Trabajadores a quienes se les rescinde el contrato, justificada o injustificadamente.

d).— Trabajadores que fallecen, teniendo derecho al cobro de la prestación sus deudos.

e).— Trabajadores que laboren en minas cuando se dá por concluído su contrato de trabajo temporal.

6.— La rescisión de contrato por causas imputables al patrón, incapacidad para el trabajo de origen no profesional y reducción de personal; facultan al cobro de una indemnización variable, además de la prima de antigüedad.

7.— El salario tope para los efectos de pago de primas se rigen por las siguientes normas:

a).— Si el salario excede del doble del mínimo, esta cantidad se cubrirá como máximo.

b).— Si el trabajo se presta en varias zonas económicas, se fijará el doble que resulte del promedio.

c).— Cuando el doble del salario mínimo es inferior a cincuenta pesos, sobre esta suma se cubrirá, si excede de esta cantidad el salario del trabajador.

8.— El criterio para establecer la prima de antigüedad, se funda en algunos casos como sanción patronal y en otros, como premio por la colaboración.