

## LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por Rafael DE PINA VARA

Profesor de la Facultad de Derecho  
de la UNAM.

*Introducción.* El tema de la prima de antigüedad es uno de los que plantean mayores dificultades de interpretación y de aplicación en la problemática de la nueva Ley Federal del Trabajo. Ni siquiera los especialistas han logrado una opinión unánime. Algunos han calificado a esta figura de "increíblemente compleja". Estas dificultades derivan principalmente de la incorporación en la nueva Ley Federal del Trabajo del artículo 5º transitorio, que no es obra por cierto de la Comisión redactora, ni se incluyó en la iniciativa de ley correspondiente, sino una desafortunada aportación de la Cámara de Diputados, que contradice, que se opone, fundamentalmente, al verdadero sentido del artículo 162, que regula la prima de antigüedad, cuyo estudio constituye la materia de este trabajo.

Es de advertirse que el Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1967, elaborado por la Comisión Redactora no contenía regulación alguna sobre la prima de antigüedad. El concepto de esta prestación surgió posteriormente.<sup>1</sup>

*Antecedentes.* Según señala la Exposición de Motivos, y haciendo a un lado cualquier referencia al Derecho comparado, el origen de la prima de antigüedad se encuentra en la práctica de las empresas. En efecto, en los contratos colectivos de los llamados sindicatos "fuertes", que han conquistado desde hace tiempo beneficios para sus agremiados muy superiores a los contenidos en la ley de 1931, existe ya esta prestación que ahora reconoce y sanciona la nueva Ley Federal del Trabajo.

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, *Beneficio a antiguos empleados. Premio a una vida dedicada al trabajo en "Excelsior"*: "Al revisar la comisión redactora del proyecto las normas sobre el derecho de antigüedad, se dio cuenta de que la función que le atribuía era la de servir de sostén a otros principios como en la estabilidad en el trabajo, en las vacaciones, en los ascensos o en los reajustes para la implantación de maquinaria nueva, los que deben efectuarse separando a los trabajadores de menor antigüedad. Pero hacía falta que produjera un efecto propio, a fin de que brillara en todo su esplendor. En el ir y venir del intercambio de opiniones surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo." En igual sentido en *El nuevo Derecho del trabajo*, México, 1972, p. 399.

Se trató, con la inclusión de ésta y de otras nuevas prestaciones en la ley, de remediar una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la generalidad de los cuales —que representa un porcentaje mayoritario en nuestro país— están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Refiere la citada Exposición de Motivos que “al redactarse el Proyecto, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país; se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran... la prima de antigüedad”. Y en otro lugar: “El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores.”<sup>2</sup>

*Naturaleza.* El fundamento de la prima a que nos referimos se encuentra precisamente en la antigüedad del trabajador en la empresa, de la que derivan, como consecuencia natural, mayores beneficios adquiridos por causa de los servicios prestados por el trabajador. La nueva Ley Federal del Trabajo, como afirma el maestro DE LA CUEVA, ha elevado a la antigüedad a la categoría de un derecho de cada trabajador. “Es —dice— el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa, para servir al bienestar público.”<sup>3</sup>

<sup>2</sup> En la discusión del Dictamen en la Cámara de Diputados varios de éstos señalaron tal origen. Así, Gloria RODRÍGUEZ CAMPOS: “El Proyecto es, sin embargo, más avanzado que la actual legislación, respecto a las prestaciones que se reconocen y garantizan a los trabajadores. Su mérito consiste en generalizar algunas de las prestaciones que los sindicatos más organizados y combativos han conquistado en sus contratos colectivos. Entre ellas se encuentran: ... la prima de antigüedad...”, Carlos SÁNCHEZ CÁRDENAS: “Creo que la ley que se ofrece a nuestra consideración es buena porque introduce, convirtiéndolas en generales, algunas conquistas conseguidas, establecidas en determinados contratos colectivos de trabajo, contratos que superaban, que han superado, que superan las ventajas contenidas en la ley vigente (sesión de 4 de noviembre de 1969). Y en la Cámara de Senadores (sesión de 27 de noviembre de 1969), el señor Rafael GALVÁN MALDONADO: “La iniciativa... eleva a la categoría de normas legales algunas conquistas logradas por los trabajadores en los contratos colectivos... perfecciona las normas tutelares del derecho de los trabajadores.” DE LA CUEVA, *ob. cit.*: “Pero fue una conquista del movimiento obrero en los contratos colectivos, tiempo antes de que la legislación lo declarara expresamente. Se encuentra aquí un ejemplo excelente de la naturaleza dinámica del Derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumento de superación de los mismos consignados en la Constitución y en la Ley”; BREÑA GARDUÑO Y CAVAZOS, *Nueva Ley Federal del Trabajo*. Comentada y Concordada, México 1970, t. I., p. 2, “Los fondos de ahorro, primas de antigüedad y pagos de horas extras, fueron tomadas de los contratos colectivos”;

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, *Beneficios a antiguos empleados*. La Exposición de Motivos dice: “La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres; riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otor-

Como lo señala también la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo "la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre de prima de antigüedad cuyo monto será equivalente a doce días de salario por cada año de servicios".

En este mismo sentido el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho en cada empresa a que se determine su antigüedad. Del reconocimiento de este derecho a la antigüedad derivan, como antes dijimos, consecuencias importantes, entre las que destaca, el pago de la prima a que se refiere el artículo 162.

La antigüedad ha sido definida por CABANELLAS<sup>4</sup> como "el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o en empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado".<sup>5</sup>

En realidad la antigüedad por sí no es un conjunto de derechos y beneficios, como antes se dice. Es un hecho, que resulta de los servicios prestados a una empresa durante determinado tiempo, que genera un derecho a condiciones preestablecidas. "La importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa. La protección del trabajador, bajo algunos aspectos, se halla en razón de ella. Hoy se señala y se toma en consideración la mayor duración de colaboración activa y fecunda como un mérito que sin llegar a la estabilidad, hace, sin embargo, siempre menos fácil el alejamiento del trabajador... y le atribuye, además, derechos particulares."<sup>6</sup>

En el "Seminario de Atlhuetzia", organizado por la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, en el mes de julio de 1971, se adoptó la siguiente definición de antigüedad laboral: "es el tiempo durante el cual una relación de trabajo, por disposición de la ley o por acuerdo entre las partes, produce derechos y obligaciones".

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica de la prima de antigüedad. Y se han formulado diferentes teorías para explicarla.

Algunos consideran que la prima de antigüedad es una especie de retribución por la porción de riqueza acumulada en la empresa por obra del trabajador.<sup>7</sup> Esto es, una participación en el mayor valor de la

garse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgos; o expresado en otras palabras, es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social."

<sup>4</sup> *Compendio de Derecho laboral*, Buenos Aires, 1968, t. I, p. 818.

<sup>5</sup> CASTORENA, *Manual de Derecho obrero*, México, 1971, p. 173: "La antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado."

<sup>6</sup> BARASSI, *Tratado de Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1953, t. II, pp. 212-213.

<sup>7</sup> BARASSI, *ob. cit.*, t. III, p. 389.

empresa que deriva de la actividad del trabajador.<sup>8</sup> Se ha dicho que esta formulación "es poco exacta porque la condición de extraño a la empresa del trabajador, en los límites y en el sentido que sabemos y que se concilian con su condición de colaborador en un fin común, excluye que se pueda hablar de una porción de riqueza debida al trabajador".<sup>9</sup> Además, se dice, "muchas veces se despiden al trabajador porque el valor de la empresa ha disminuído".<sup>10</sup>

También se ha considerado que la prima de antigüedad es un premio a la fidelidad del trabajador, por el mérito que el mismo ha podido adquirir con su ininterrumpida permanencia en una determinada empresa".<sup>11</sup> La denominación de "prima" que nuestra ley da a la prestación que podría conducirnos a esta solución, ya que de acuerdo con alguna de sus acepciones gramaticales la palabra prima significa el premio concedido a fin de estimular operaciones o empresas que interesan al que lo concede. Y premio es la remuneración que se da por algún mérito o servicio.<sup>12</sup> Sin embargo, nos resistimos a calificar como premio a la fidelidad el pago de la prima a un trabajador con un año de antigüedad que ha sido despedido por faltas de probidad, por ejemplo.

Algunos autores han calificado a la prima de antigüedad como una forma de previsión. Se trata, sin embargo, de cosas distintas. Al respecto la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo afirma que "la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres; riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que... debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo".

Otros autores han otorgado a la prima de antigüedad el carácter de remedio indemnizatorio, de una verdadera indemnización, que tiene como fundamento el daño sufrido por el trabajador por el despido o por los riesgos del trabajo que lo incapacitan para laborar, o que es

<sup>8</sup> KROTOSCHIN, *Tratado práctico de Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1957, t. I, p. 580.

<sup>9</sup> BARASSI, *ob. cit.*, t. III, p. 389.

<sup>10</sup> KROTOSCHIN, *ob. cit.*, t. I, p. 580.

<sup>11</sup> BARASSI, *ob. cit.*, t. III, p. 389. CAMERLYNCK y LYON-CAEN, *Droit du travail*, París, 1972, p. 228.

<sup>12</sup> GUZMÁN DE ALBA, *La aplicación de la prima de antigüedad*, México, 1970, p. 2, considera a la prima como un premio que se establece a favor del trabajador. Señala erróneamente que la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo la define como premio: "Lo cual nos lleva a concluir que la prima de antigüedad deberá otorgarse al interesado como un premio que obtiene por el nuevo hecho de pertenecer a una empresa sin consideraciones de eficiencia, productividad o cualquier otro de los atributos que generalmente desearíamos fomentar entre nuestros trabajadores."

consecuencia del incumplimiento por parte del patrón de obligaciones frente a su trabajador. Sin embargo, en nuestro sistema legal no es aceptable esta tesis, ya que la prima de antigüedad se paga también en el caso de retiro voluntario, y en este supuesto no existe daño que resarcir ni incumplimiento de obligaciones que reparar, porque el pago encuentra su fuente en la mera voluntad del trabajador.

Por último nos referiremos a la teoría que ha tenido la mayor aceptación: la que califica a la prima de antigüedad como un salario retenido o diferido. Esta teoría atribuye a la prima "el carácter de un salario complementario que vence en el momento en que el trabajador se separa de la empresa"; el pago de la prima "llena así la finalidad de remunerar de modo adicional los servicios prestados en el pasado".<sup>13</sup>

Originalmente aceptamos esta tesis. Sin embargo, posteriormente hemos formulado estas consideraciones. El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo y del contrato de trabajo (art. 20 de la Ley Federal del Trabajo). Un elemento señalado con toda precisión. Salario es, como lo define el artículo 82 de la Ley, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Es decir, salario es la retribución pactada y pagada, cada vez, en relación inmediata con el trabajo prestado.<sup>14</sup> La prima de antigüedad, por el contrario, se paga cuando la relación de trabajo termina, sin considerar el trabajo ejecutado sino el tiempo transcurrido en la empresa, esto es, la antigüedad. Para el pago de la prima se consideran no los términos y condiciones de la época de la ejecución del trabajo, como sucede en el caso del salario, sino las vigentes en el momento de la separación del trabajo.

La prima de antigüedad no integra o forma parte del salario, aunque el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo se refiera a "primas", ya que la prima de antigüedad no se entrega al trabajador por su trabajo, sino precisamente cuando deja de prestarlo, esto es, cuando termina la relación de trabajo. La prima de antigüedad es el último pago que recibe el trabajador, o sus beneficiarios, y no podrá computarse para salarios posteriores.

La prima de antigüedad es, pues, una prestación de naturaleza híbrida y compleja, que tiene su fundamento en la permanencia del trabajador en la empresa. La Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, en el citado "Seminario de Atlhuetzia", adoptó esta definición: "es la prestación que el patrón debe pagar al tra-

<sup>13</sup> KROTOSCHIN, *ob. cit.*, t. I, p. 580, quien añade: "El pago de la indemnización lleva así la finalidad de remunerar de modo adicional los servicios prestados en el pasado. Esta teoría, que parece ser la más plausible, reúne en sí al mismo tiempo, cierto elemento de previsión a cargo del patrono, sin tener carácter de asistencia, porque no es "subsídium" sino retribución de servicios prestados". Véase CAVAZOS, *Manual de aplicación e interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo*, México, 1971, p. 421. GIUDINI, *Diritto del lavoro*, Pádua, 1973, p. 369: "La prima de antigüedad tiene naturaleza retributiva, de retribución diferida."

<sup>14</sup> BARASSI, *ob. cit.*, t. III, p. 386.

bajador, o a sus beneficiarios, por disposición de la ley o por acuerdo entre las partes, consistente en un mínimo de doce días de salario por cada año de antigüedad o tiempo proporcional transcurrido”.

*Sujetos.* El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala como sujetos de esta prestación a los trabajadores “de planta” que tengan una determinada antigüedad. En caso de muerte del trabajador de planta la prima se pagará a los beneficiarios que señala el artículo 501 de la Ley.

Sin embargo, la ley no contiene un concepto preciso que permita determinar quiénes son trabajadores de planta. Esta expresión parece referirse a una determinada permanencia en la empresa, esto es, al carácter duradero del trabajo en relación con la materia del mismo dentro de la empresa.

Pero el término se presta indudablemente a confusión.

Nuestra ley, en algunos de sus preceptos, parece oponer el concepto trabajador “de planta” al de trabajador “de confianza”. Así sucede en efecto en los artículos 127, fracción II y 186. Independientemente de que esta contraposición es inexacta, ya que la calificación de una y otra categoría obedece a criterios diferentes, la conclusión lógica consiste en la afirmación de que los segundos, esto es, los de confianza, no tienen derecho a la prima de antigüedad tampoco es acertada. En efecto, los trabajadores de confianza, en términos generales, gozan de las mismas prestaciones que las que corresponden a los demás trabajadores de la empresa y, por tanto, también tienen derecho a la prima de antigüedad.

El concepto de trabajador de planta tal vez puede deducirse del texto del artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, del que se desprende que tiene tal carácter el que desempeña “una actividad normal o permanente de la empresa”, contratado por tiempo indeterminado,<sup>15</sup> cuyo cargo o puesto lo ocupa en forma definitiva, con exclusión de cualquier otra persona.<sup>16</sup>

El maestro De la Cueva<sup>17</sup> ha señalado que “por trabajo de planta

<sup>15</sup> CABANELLAS, *ob. cit.*, t. I, p. 819: “Normalmente la antigüedad se calcula desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios al empresario; pero hay ciertos casos en que no se tiene en cuenta la iniciación de las tareas, sino el momento en que el contrato —por así decirlo— se estabiliza... así como cuando la naturaleza del vínculo no es de carácter permanente o no se encuentra el trabajador adscrito a la plantilla de la empresa, al ‘plantel’ de la misma.”

<sup>16</sup> En este concepto quedarían comprendidos tanto los trabajadores de planta permanentes como los llamados “trabajadores de temporada”, que en nuestra opinión son también de planta.

<sup>17</sup> *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1964, t. I, p. 762, quien cita, además, la jurisprudencia siguiente: “Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, cons-

debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa; de donde se deduce que son estos dos elementos, necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajo de planta y que, a la inversa, faltando alguno de ellos, el trabajo será eventual". Los trabajos de planta, como dice Barassi<sup>18</sup> son los puestos permanentes y continuos de la negociación, con las características de efectividad y de estabilidad, de donde se deduce también que el trabajador de planta es el vinculado por una relación jurídica que lleva el sello de la continuidad y cuya permanencia en la empresa está jurídicamente asegurada.

Se opone, pues, el término trabajador de planta al de trabajador eventual, interino o sustituto y accidental (arts. 35, 36, 37, 38, 49 fr. V, 127 fr. VII, 132 fr. X, 250).<sup>19</sup>

*Importe de la prestación.* La prima de antigüedad consistirá, dice la ley, en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios (art. 162, fr. I, Ley Federal del Trabajo).

Debe tomarse en cuenta para el pago de esta prestación el último salario del trabajador y para determinar el monto de éste deben considerarse todos los conceptos que lo integran de acuerdo con los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo (art. 162 fr. II), establece reglas especiales para la determinación del salario a efectos del pago de la prima de antigüedad, remitiendo a las normas de los artículos 485 y 486: a) La cantidad que se tome como base para el pago de la prima de antigüedad no podrá ser inferior al salario mínimo; b) Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo; c) Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos; d) Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate (o del promedio de los salarios mínimos respectivos) es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo.<sup>20</sup>

tantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios." V. además, *El nuevo Derecho del trabajo*, p. 223.

<sup>18</sup> Cit. por DE LA CUEVA, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 761. Véase además, SANTORO-PASARELLI, *Nozioni di Diritto del lavoro*, Nápoles, 1952, p. 127.

<sup>19</sup> Para el maestro DE LA CUEVA (*El nuevo Derecho del trabajo*, p. 224) trabajo eventual es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, esto es, el que cumple actividades ocasionales, que no constituyen una necesidad permanente de la empresa.

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, *El Nuevo Derecho del trabajo*, pp. 399-400: "Sin embargo, la Ley,

Normalmente los contratos colectivos de trabajo no permiten estos topes para la determinación del salario en caso de pagos por antigüedad. Y en relación con este punto pueden plantearse algunos problemas de interpretación y aplicación: a) Algunos contratos colectivos consignan ya pagos por antigüedad pero en cuantía inferior a 12 días por año de servicios, sin permitir o establecer límites máximos para la determinación del monto del salario aplicable al pago. Habrá que determinar en esta hipótesis si serán aplicables los límites máximos previstos por la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo respecto al número de días excedentes del pactado en el contrato, esto es, si los otorgados por el contrato se cubren sin tope y el excedente de acuerdo con los límites legales; b) Otros contratos colectivos establecen pagos por antigüedad para algunos pero no para todos los supuestos previstos por la ley (p. e. no preven el pago para el caso de despido justificado). Aquí se planteará el problema de determinar si el pago de la prima en los casos previstos en la ley adicionales a los del contrato deben pagarse tomando en cuenta los topes legales o aplicando también a ellos las normas contractuales, esto es, de acuerdo con el salario real.<sup>21</sup>

Opinamos que en estos casos deberán regir las disposiciones contractuales que establecen el monto del salario aplicable y no los topes legales.

Debemos plantearnos otro problema. La Ley dispone que la prima se pagará en consideración a los años de servicios. ¿Será posible en este caso aplicar un criterio de proporcionalidad, como el previsto para el pago del aguinaldo anual o de las vacaciones?; esto es, considerar fracciones menores de un año y pagar en consecuencia. Creemos que no. En todo caso sólo se tomarán en cuenta años completos. El legislador dispuso, que la antigüedad se compute por años completos de servicios y no por fracciones de año. De otra forma así lo habría establecido

de la misma manera que en el problema de los riesgos de trabajo, señaló un salario tope, pero en lugar de fijar un tope invariable, según lo hizo la Ley de 1931 para los riesgos de trabajo, estableció uno variable, consistente en el doble del salario mínimo, lo que da por resultado que si éste es de cuarenta pesos diarios, el monto máximo de la prima será de ochenta pesos. En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor, se reducirá a aquélla, en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción."

<sup>21</sup> MÉNDEZ PARDAVÉ, *La prima de antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (Su interpretación y aplicación práctica)*, México, 1972: "Cabe distinguir sin embargo, que si los contratos colectivos de trabajo establecen expresamente condiciones o sistemas distintos de los que la ley señala para pagos por antigüedad, deberá respetarse la voluntad de las partes hasta el límite que establezcan los contratos, siempre que éstos sean superiores a la ley, pero en cuanto esta exceda a esos, se aplicará el sistema y bases de la misma. Por ejemplo: si un contrato señala para separación voluntaria un pago de 8 días como prima de antigüedad, al salario que perciba el trabajador, se tomará por los 8 días convenidos el salario real, y por los cuatro restantes para completar los 12 que señala la ley, se tomará el tope del salario máximo de ésta."

expresamente para el pago de la prima, como lo ha hecho tratándose de otras prestaciones (aguinaldo, vacaciones, etcétera).

*Supuestos de aplicación.* Fundamentalmente el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y además otros preceptos de la misma, establecen las distintas hipótesis para el pago de la prima de antigüedad. En forma general puede afirmarse que el pago de la prima de antigüedad procede en los casos de rescisión y terminación de la relación de trabajo. Vamos a examinar cada una de las hipótesis:

a) *Retiro voluntario.* La prima de antigüedad, dispone la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Se trata de un caso de separación sin causa, que depende en forma exclusiva de la voluntad, del deseo, del trabajador.

Como han surgido algunas dudas y opiniones contrarias<sup>23</sup> debemos dejar asentado con toda firmeza que el plazo de quince años establecido en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo sólo es aplicable al caso de retiro voluntario. Se trata, como dice la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, de una "modalidad" "que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores"<sup>24</sup> e impedir los trastornos y perjuicios que se causan a las empresas por el constante y frecuente retiro de trabajadores.

Para evitar que en un momento determinado una empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron en la fracción IV del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo las siguientes reglas que permiten diferir parcialmente los pagos: a) Si el número de trabajadores que se retire 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

<sup>22</sup> Confr. MÉNDEZ PARDAVÉ, *La prima de antigüedad*, pp. 9-10: "Para el pago de la prima que estudiamos, en todos los casos analizados se deberán tomar como base años completos de servicios o de vigencia de la ley, pues ésta no autoriza, ni puede considerarse como punto de interpretación el pago proporcional, ya que se incurriría en el error de considerar como omisión en la prima de antigüedad lo que expresamente se prevé en otras disposiciones.

<sup>23</sup> GUERRERO, *Manual de Derecho del trabajo*, México, 1971, p. 139; CASTORENA, *Manual de Derecho obrero*, México, 1971, p. 174; ORTIZ URBINA, *Comentarios sobre el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo*, Atlihuetzia, Tlax., julio de 1971.

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, *El nuevo Derecho del trabajo*, p. 400, señala que en el caso de la separación voluntaria la antigüedad depende de la voluntad del trabajador y que para evitar lo que se llama el ausentismo se estableció un período mínimo para el retiro voluntario.

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. Obsérvese que lo que se puede diferir es el pago de la prima, no el retiro del trabajador.<sup>25</sup>

b) *Rescisión por el trabajador*. La prima de antigüedad también deberá pagarse a los trabajadores que rescindan la relación de trabajo sin su responsabilidad, es decir, por causa imputable al patrón, en los términos del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (art. 162 fracción III, Ley Federal del Trabajo).

Ni en este caso ni en ninguno de los siguientes que examinaremos se requiere que el trabajador haya cumplido quince años de servicios, modalidad aplicable solamente al retiro voluntario.

c) *Despido (Rescisión por el patrón)*. La prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores cuando el patrón rescinda la relación de trabajo por las causas generales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (art. 162 fr. III, Ley Federal del Trabajo), y las especiales establecidas en los artículos 185, 208, 244, 255, 264, 291 y 303 de la propia Ley, aplicables, respectivamente, a los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros o trenistas, trabajadores de autotransportes de servicio público, agentes de comercio y similares y deportistas.

En estos casos el pago de la prima procederá: a) Cuando el trabajador no demande y quede firme la rescisión; b) Cuando el trabajador que considere injustificado el despido demande la indemnización —no la reinstalación— y en los casos de las fracciones II al IV del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. No procederá en ningún caso cuando haya reinstalación.

d) *Terminación de las relaciones de trabajo*. Procede el pago de la prima de antigüedad en los siguientes casos: 1) *Mutuo consentimiento*. El acuerdo entre las partes para poner fin a la relación laboral origina el pago de la prima de antigüedad (art. 53 fr. I, Ley Federal del Trabajo). Un caso importante de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento suele ser el de jubilación, de donde se desprende que en este supuesto procederá también el pago de la prima.<sup>26</sup> 2) *Muer-*

<sup>25</sup> MÉNDEZ PARDAVÉ, *La prima de antigüedad*, p. 6: "Tanto los sindicatos como los trabajadores, deberán tener pleno conocimiento de que la separación voluntaria es absoluta y definitiva, lo que significa que no podrá el trabajador regresar o ser propuesto nuevamente al mismo patrón por haber recibido el pago de la prima por separación, pues lo contrario propiciaría en perjuicio de los trabajadores la venta de antigüedades y el desempleo, el sacrificio de un derecho que se acrecienta con el tiempo y otorga preferencia para ascensos y seguridad o mayor ventaja económica en caso de despidos, reajustes, etc., y del patrón la obligación de hacer un pago previsto para un retiro definitivo que al convertirse en ficción dañaría su economía poniendo en peligro además, la estabilidad del negocio para el resto de los trabajadores."

<sup>26</sup> En contra, MÉNDEZ PARDAVÉ, *La prima de antigüedad*, pp. 11-12. Considera que

te. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que haya sido su antigüedad, deberá pagarse la prima a los beneficiarios señalados por el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo (art. 162, fr. V. Ley Federal del Trabajo). 3) *Incapacidad*. En el caso de terminación de la relación de trabajo por causa de incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, procederá también el pago de la prima de antigüedad (art. 53 fr. IV, Ley Federal del Trabajo).

El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse sólo al caso de incapacidad por riesgo no profesional aparentemente excluye el pago de la prima de antigüedad en el supuesto de que la incapacidad total permanente provenga de riesgo de trabajo. Sin embargo, una conclusión de esa naturaleza sería contraria a toda razón moral y jurídica y especialmente, contraría al texto y al espíritu del artículo 162.

e) *Terminación colectiva de las relaciones de trabajo*. También procede el pago de la prima de antigüedad en los casos de terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, a saber: 1) Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; 2) Por incapacidad física o mental y muerte del patrón. En estos dos casos cuando se produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; 3) Por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; 4) Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 5) Por la quiebra o concurso legalmente declarados, si el juez o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos; 6) Por la implantación de nueva maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal (arts. 433, 434, 436 y 439, Ley Federal del Trabajo).

f) *Cláusula de exclusión*. En el caso de que el patrón, a solicitud del

al reconocerse la validez del mutuo consentimiento como supuesto de terminación de las relaciones de trabajo se deja a las partes en libertad de concertar las bases de la misma; esto es, puede o no haber pago, puede convenirse en la reanudación de la relación bajo determinadas condiciones, o bien substituirse la relación de trabajo por una nueva figura en las relaciones laborales que obliga por vida del trabajador, a un vínculo especial otorgándole las prerrogativas económicas y sociales que se establezcan en los contratos colectivos, tal como ocurre en la jubilación. Afirma que la jubilación es un derecho previamente convenido entre las partes, las que han fijado los requisitos para obtenerla, así como las prestaciones económicas y sociales que se disfrutarán y que la ley no puede gravar con la prima de antigüedad, ya que en todo su articulado, salvo la cita inaplicable al caso que estudiamos que hace el artículo 429, no existe disposición que la regule, limite o haga obligatoria. Es, dice, además, un derecho que descansa en forma primordial y básica en años de servicio y supera desde luego, salvo su extinción por la muerte inmediata, a cualquier pago que otorgue la ley. Y concluye así: siendo la jubilación indiscutiblemente una terminación de las relaciones de trabajo en cuanto a la prestación del servicio personal subordinado y al pago de salarios, debe distinguirse que en el caso no existe separación, pues habrá nuevo vínculo permanente y vitalicio entre el patrón y el jubilado, ya que éste tendrá derecho a percibir la pensión y prestaciones sociales por vida.

sindicato, separe del trabajo a un trabajador por aplicación de la cláusula de exclusión procederá también el pago de la prima de antigüedad (art. 162, fr. III y 395, Ley Federal del Trabajo).

*Casos en que no procede el pago de la prima de antigüedad.* No procede el pago de la prima de antigüedad en los siguientes supuestos: a) En el caso de terminación de la obra cuando se trate de relaciones de trabajo para obra determinada (arts. 35 y 36, Ley Federal del Trabajo); b) Por el vencimiento del término en caso de relaciones de trabajo por tiempo determinado (arts. 35 y 37, Ley Federal del Trabajo); c) Por la inversión del capital determinado cuando la duración de la relación de trabajo así se haya convenido en el caso de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de las minas abandonadas o paralizadas (arts. 38, 434, fr. IV y 436, Ley Federal del Trabajo).

Y no procede el pago porque en los dos primeros supuestos los trabajadores no son de planta, como lo exige el artículo 162, y en el último por disponerlo expresamente así el artículo 436.

*Régimen "transitorio".* La Cámara de Diputados incluyó en la Ley Federal del Trabajo el artículo 5º transitorio para regular el pago de la prima de antigüedad por lo que se refiere a los trabajadores que ya estaban prestando sus servicios a una empresa al 1º de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la nueva ley.

El Dictamen de Primera Lectura de las Comisiones de la Cámara de Diputados justifica así ese desafortunado añadido: "La prima de antigüedad sólo puede considerar la antigüedad de los trabajadores a partir de la fecha de su publicación, pues si se pretendiera justificar 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.<sup>27</sup>

Con esta "idea" se estableció en el citado precepto de la Ley Federal del Trabajo el régimen "transitorio" siguiente:

a) Retiro voluntario: 1) Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha de vigencia de la ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario; <sup>28</sup> 2) Los que tengan una an-

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, *Beneficios a antiguos empleados*: "Un párrafo del dictamen de la comisión de la Cámara de Diputados en el que se dice que la primera solución (esto es, la que considera la fecha de ingreso a la empresa) implicaría una aplicación retroactiva, pero sin explicar el por qué resulta confuso, y lo que es más, contradictoria con el texto aprobado."

<sup>28</sup> Esta regla establece una solución injusta y absurda. En efecto, a un trabajador con un día de antigüedad la ley le otorga si se separa voluntariamente dentro del primer año de vigencia una compensación de doce días de salario. BREÑA GARDUÑO y CAVAZOS, *ob. cit.*: "La fracción I de este artículo es demasiado general pues podría

tigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen dentro de los dos años siguientes a la misma fecha, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario; 3) Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años, que se separen dentro de los tres siguientes a la fecha de vigencia de la ley, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

En la fracción IV del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo que transcurridos los términos a que se refieren las fracciones I, II y III del mismo, se estará en lo dispuesto en el artículo 162.

b) Por lo que se refiere a los trabajadores que sean separados o que se separen con causa justificada de su empleo dentro del año siguiente a la fecha de vigencia de la ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario.

Y en estos mismos supuestos dispone la fracción V del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo que después de ese primer año de vigencia los trabajadores tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir del 1º de mayo de 1970.<sup>29</sup>

Este artículo 5º transitorio es en realidad una "invención" descabellada de los señores legisladores que no aportaron más que una gran confusión al sistema ordinario de la ley, tal vez influidos por consideraciones e intereses ajenos a su función y contrarios al reconocimiento de esta nueva prestación, de este nuevo derecho. A esto se refirió el diputado Sánchez Cárdenas cuando dijo: "La ley del trabajo que hemos aprobado es una buena ley, es mejor que la que tenemos, aunque —debo decirlo— menos buena que la que nos propuso el Presidente de la República. La iniciativa presidencial era mejor, y permítanme que haga una censura al hecho de que no fuimos capaces ni tuvimos resolución para defenderla íntegramente. Hicimos concesiones a los otros intereses..."<sup>30</sup>

interpretarse en el sentido de que si un trabajador tiene menos de diez años, por ejemplo, un año de servicios, o un mes, tendrá derecho a doce días de salario si se retira dentro del año siguiente al en que entre en vigor esta Ley, lo cual no fue, evidentemente, la intención del legislador." CAVAZOS, *ob. cit.*, al referirse a este caso, afirma que equivale al absurdo de que un trabajador con un día de antigüedad, que ya viniera prestando sus servicios con anterioridad al 1º de mayo de 1970, se pueda retirar durante el primer año de vigencia de la ley, y tendrá derecho a doce días.

<sup>29</sup> BREÑA GARDUÑO y CAVAZOS, *ob. cit.*: "Por lo que hace a la fracción V se establece que las empresas tienen de hecho un año para despedir a sus trabajadores con causa justificada o injustificada y pagarles, cualquiera que sea su antigüedad, doce días de salario, pero transcurrido dicho término se actualizaría la obligación de pagar doce días por cada año de servicios aunque el despido sea con causa justificada o por la comisión de un delito." Esta opinión no deja de ser sino un mal consejo, pues las empresas nunca deben despedir a sus trabajadores con "causa" injustificada; por otra parte, el término para despedir a un trabajador con causa es inferior a un año.

<sup>30</sup> Sesión del 12 de noviembre de 1969.

De Buen ha dicho a este respecto: "No es realmente una situación transitoria, sino un régimen totalmente distinto, que no tiene nada que ver con el artículo 162; es algo que inventaron los señores diputados, que no entendieron el problema del 162 y crearon esto que es totalmente artificial, injusto, provisional y que no reglamenta en absoluto el 162."

El texto del artículo 5º transitorio no coincide siquiera con el criterio de la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados, que tiende a evitar la "retroactividad" en la aplicación de la prima desconociendo la antigüedad acumulada por los trabajadores con anterioridad a la vigencia de la Ley Federal del Trabajo.

Por una parte, el artículo citado establece un régimen transitorio, durante tres años a partir de la vigencia de la ley, para el retiro voluntario, y durante un año, para los casos de trabajadores que sean separados o que se separen por causa justificada de su empleo. Durante la vigencia de este régimen no tiene aplicación la prima de antigüedad prevista por el artículo 162, sino un sistema de "compensación", que trata de fundarse en razones de justicia.

Por otra parte, el propio artículo 5º transitorio, en sus fracciones IV y V, establece un régimen "definitivo" para la aplicación del sistema de la prima de antigüedad en los mismos supuestos señalados una vez transcurridos los plazos dispuestos para el régimen "transitorio". Aquí se presenta la contradicción, con la idea tomó en cuenta el legislador al redactar el precepto y también con el texto mismo del artículo 162.

El artículo 5º transitorio citado regula dos hipótesis diferentes: la de los trabajadores que se retiren voluntariamente de su empleo (fracciones I al IV) y la de los trabajadores que sean separados o se separen por causa justificada de su empleo (fracción V). Y para ellas adopta soluciones literalmente diferentes una vez transcurridos los plazos previstos para el régimen transitorio. Para la primera, la aplicación del principio aceptado por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a "años de servicios", considerados éstos desde el ingreso a la empresa. Para la segunda, establece el pago de la prima que corresponda "por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Además, como el artículo 5º transitorio no se refiere expresamente al caso de muerte, admite para este supuesto el pago de la prima con base en la antigüedad de los trabajadores fallecidos acumulada desde la fecha de ingreso a la empresa, esto es, por los años de servicios efectivamente prestados.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Consideramos infundada la opinión de CAVAZOS (*ob. cit.*, p. 193). Cuando pretende aplicar al caso de muerte las reglas de las fracciones I al III del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo previstas para el caso de separación voluntaria.

La fracción V del artículo 5º transitorio contradice también el sentido del artículo 162, que no es como quiere considerarse de aplicación retroactiva aunque reconozca la antigüedad generada con anterioridad a la fecha de vigencia de la ley. Sería de aplicación retroactiva si se refiriera a situaciones anteriores a la vigencia de la ley, esto es, si se tratara de hacer efectivo el pago de la prima de antigüedad por separaciones efectuadas antes del 1º de mayo de 1970. No nos explicamos por qué al legislador le surgió la duda de la retroactividad tratándose de la prima de antigüedad y no en otros casos, como en los de aplicación de la nueva tabla de vacaciones, pago de la prima en vacaciones o el previsto en el artículo 161, en los que tiene igual trascendencia el reconocimiento de antigüedad anterior a la vigencia de la ley.

Trueba Urbina<sup>32</sup> afirma, al comparar las disposiciones de las fracciones I y III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo con la de la fracción V del artículo 5º transitorio que "como se trata de disposiciones contradictorias, independientemente de que el transitorio desvirtúa el concepto de antigüedad deben aplicarse las fracciones I y III del artículo 162 que son normas más favorables al trabajador, de acuerdo con los principios del artículo 123 constitucional y de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley".

Lamentablemente no es aceptable esta interpretación. Por injusta que la disposición pueda parecernos, el texto de la fracción V del artículo 5º transitorio es tan claro que no requiere interpretación: desconoce legalmente para efectos de pago de la prima la antigüedad acumulada antes de la vigencia de la ley, para el caso de aquellos trabajadores que sean separados o se separen por causa justificada.

Ahora bien, existen opiniones que consideran que aún en el caso de retiro voluntario (y en el de muerte) del trabajador es aplicable el criterio de no retroactividad sostenido por las comisiones dictaminadoras de la Cámara de Diputados y, por tanto, que sería inconstitucional, reconocer en estos supuestos antigüedad en la empresa generada antes del 1º de mayo de 1970.

Así, Breña Garduño y Cavazos<sup>33</sup> afirman que "en ningún caso se considera antigüedad anterior al 1º de mayo de 1970 para fines de pago, pues así lo reconoció el legislador y además sería retroactiva esa carga

<sup>32</sup> *Ob. cit.*, pp. 388-389. En otro lugar (*ob. cit.*, p. 89): "Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo 123 constitucional y artículo 18 de la Ley, y la norma más favorable al trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162, porque éste define la antigüedad desde que el trabajador comienza a prestar sus servicios en la empresa, en tanto que la fracción V del artículo 5º transitorio lo perjudica porque computa la antigüedad a partir de la vigencia de esta Ley, lo cual es no sólo inconstitucional, sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se deriva de la vigencia de una ley, sino de la prestación de servicios."

<sup>33</sup> *Ob. cit.*, t. I, pp. 541-542.

en perjuicio del patrimonio del patrón, lo que resultaría contrario al artículo 14 constitucional. La razón de este precepto (comentan el 5º transitorio) fue de no hacer retroactiva en perjuicio de las empresas que tenían trabajadores con mucha antigüedad a su servicio la prima a que se refiere el art. 162. Además las empresas pueden constituir sus reservas para cumplir con esta prima, las cuales se estima son deducibles... Desde luego la prima de antigüedad debe computarse a partir de la vigencia de la ley, y no de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa”.

Cavazos<sup>34</sup> escribe que: “El pago de la prima empieza a correr, indudablemente, a partir de la vigencia de la ley, o sea el 1º de mayo de 1970, ya que por razones obvias y legales, no podía habersele dado efectos retroactivos, ya que por una parte se violaría el artículo 14 constitucional, sancionándose a patronos que tuvieran buenas relaciones con sus trabajadores y que por tal motivo tuvieran muchos con bastante antigüedad,<sup>35</sup> y por otra, porque no tenían dichos patronos constituidas las reservas respectivas para cubrir dichas primas en virtud de que no existía dicha obligación legal”.<sup>36</sup>

Cavazos,<sup>37</sup> tal vez para suavizar este criterio patronal, propone una solución sui generis, casi salomónica: para los efectos de cómputo de los quince años considerar la antigüedad anterior y posterior al 1º de mayo de 1970; para efectos de pago, solamente la posterior. Y pone este ejemplo: “Un trabajador empezó a trabajar en una empresa en 1960. En el año de 1975 se puede retirar voluntariamente, porque ya cumplió 15 años de servicios, pero sólo tendrá derecho a que se le paguen 5 años de servicios, es decir, el pago se hace a partir de 1970.”

En realidad llevado a sus extremos el criterio de la no retroactividad, la conclusión sería que para hacer efectivo el derecho al pago de la prima de antigüedad en el caso de retiro voluntario el trabajador debería esperar quince años a partir del 1º de mayo de 1970, lo que sería, como dice el maestro De la Cueva<sup>38</sup> “una burla sangrienta para los

<sup>34</sup> *Ob. cit.*, pp. 193-194.

<sup>35</sup> La antigüedad en las empresas deriva más que de las “buenas relaciones” de las buenas prestaciones. Los trabajadores hacen antigüedad en aquellas empresas que tienen contratos colectivos “altos”, esto es, en la gran industria, y aquí ya existe desde hace mucho tiempo la prima de antigüedad. En las empresas (pequeñas y medias) que no la tiene reconocida el promedio de antigüedad de los trabajadores es sumamente bajo.

<sup>36</sup> *Ob. cit.*, pp. 193-194: “Es sabido el temor que ha despertado entre los patronos la posibilidad de enfrentarse a la responsabilidad de una obligación respecto de antigüedades anteriores a la fecha de vigencia de la nueva ley, sin haber tenido oportunidad de constituir reservas económicas para hacerle frente, lo cual representaría un grave daño a sus patrimonios con el natural menoscabo de los negocios... Para el pago de la prima de antigüedad en su aplicación normal en el caso de retiro voluntario, lo cual no podrá suceder sino hasta 1985...”

<sup>37</sup> *Ob. cit.*, p. 194.

<sup>38</sup> DE BUEN, *El nuevo Derecho del trabajo*, p. 403, al analizar la solución que pospone la efectividad del derecho a la prima de antigüedad en caso de separación

trabajadores que tienen actualmente una alta antigüedad, porque no podrían esperar que otra vez transcurran quince años”.

Opinamos que en el caso de retiro voluntario, siempre que el trabajador se separe después de los plazos establecidos en las fracciones I, II y III del artículo 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso de muerte del trabajador, debe computarse la antigüedad acumulada desde la fecha de ingreso a la empresa.<sup>39</sup> No hay retroactividad ni, por tanto, inconstitucionalidad, porque la ley se aplica a situaciones posteriores a la fecha en que entró en vigor. La simple opinión de la Comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados no tiene fuerza obligatoria, porque no se plasmó en el texto del artículo 5º transitorio que remite a la norma ordinaria del 162.

*Carácter independiente de la prestación.* Por último, la fracción VI del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación. Esto es, la prima de antigüedad deberá pagarse adicionalmente a las prestaciones establecidas por la ley para los distintos casos de separación y para el caso de muerte, esto es, independientemente de las indemnizaciones previstas para los casos de despido injustificado, rescisión imputable al patrón, incapacidad total permanente por riesgo de trabajo y no profesional, muerte por riesgo profesional, terminación colectiva de las relaciones de trabajo y reajuste de trabajadores.

voluntaria hasta el año de 1985, comentó: “como fórmula satisface probablemente el requisito de la no retroactividad de la ley, pero en cambio crea una diferición tan absurda de una prestación que realmente es crear una ley para otra generación, y esto no tiene sentido, no tiene ningún valor”.

<sup>39</sup> Conf. MÉNDEZ PARDAVÉ, *La prima de antigüedad*, p. 6; DE LA CUEVA, *El nuevo Derecho del trabajo*, p. 401.