

## NOTAS A LA SEGUNDA PARTE

Consecuencias de la rescisión .....	79
Indemnización y reinstalación .....	79
Indemnización por retiro o despido .....	81
Tesis importante de Mario de la Cueva .....	83
Elección, derecho del trabajador .....	84
Salarios vencidos .....	86
Depósitos previos .....	87
Solución de la ley .....	88
Indemnización de antigüedad .....	91
La antigüedad, un hecho o un derecho .....	91
Prima de antigüedad .....	92
A quiénes corresponde la prima de antigüedad .....	93
Justicia de la Suprema Corte .....	94

## NOTAS A LA SEGUNDA PARTE

### CONSECUENCIAS DE LA RESCISION

Si dentro de la relación laboral surge una causal de rescisión de las señaladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo podrá el patrón o el trabajador hacer valer su derecho de rescindir dicha relación, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Pero ¿qué ocurre si alguna de las dos partes decide rescindir la relación no habiendo causa legal para hacerlo?

En el supuesto de que sea el trabajador, éste sólo está obligado en su relación de trabajo hasta por un año y únicamente se hará acreedor a la responsabilidad civil. Esto se desprende de lo establecido en el artículo 50. constitucional, párrafos séptimo y octavo y 32 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 50. ... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

“La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

“Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

### INDEMNIZACION Y REINSTALACION

Por otro lado, en el supuesto de que sea el patrón quien rescinda el contrato de trabajo sin haber causa legal para hacerlo, es recomendable, y así lo apunta la mayoría de los tratadistas mexicanos, promover la acción de reinstalación, en atención a los principios de estabilidad en el empleo y de seguridad social, y pedir la indemnización sólo en los casos en que se haga imposible continuar la relación laboral.

Constitucionalmente el artículo 123 fracción XXII señala: “El patrono que despid 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 indemnizarlo 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...”

Debe señalarse que la Ley Federal del Trabajo incrementa el monto de las percepciones como consecuencia de la reinstalación o la indemnización. El artículo 48 establece:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

A este respecto el maestro De la Cueva<sup>29</sup> señala:

“Cuando existe una causa justificada de disolución, ya de rescisión, bien de terminación, el trabajador que la hace valer no incurre en responsabilidad. Al analizar el sistema nuestro se observa que la forma de rescisión y de la terminación es la misma: un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.

“La Ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasa a la legislación vigente, y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador: a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según sea el origen de la causa que la motive; b) La disolución se inicia con el despido al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente. Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización; c) Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad; d) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos imputables al patrono, puede reclamar la

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, pp. 251 y 252.

misma indemnización de tres meses de salario; e) Las tres oportunidades de defensa de los derechos son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho de acudir ante las juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieron exigirse, serían una nada jurídica, con lo que además, se destruiría el principio de la estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa; f) En los procesos ante las juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo."

**"RESCISIÓN, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA.**—Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás. Séptima Época, Quinta Parte. Volumen 21, Pág. 15.—Amparo directo 2782/70.—Marcos López Cabrera.—Unanimidad de 4 votos. Volumen 40, Pág. 75.—Amparo directo 5819/70.—Ma. Guadalupe Villarreal de Toledo.—5 votos. Volumen 42, Pág. 79.—Amparo directo 6276/71.—Isabel Orozco Valencia.—Unanimidad de 4 votos. Volumen 54, Pág. 28.—Amparo directo 4974/72.—Federico González Huerta.—Unanimidad de 4 votos. Volumen 61, Pág. 55.—Amparo directo 256/73.—Velia Díaz D'Sandy de Ayala.—5 votos. Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, 5a. Parte, Cuarta Sala, (1917/75)."

## INDEMNIZACIÓN POR RETIRO O DESPIDO

Cuando los trabajadores se retiran del empleo por causas imputables al patrón y ejercen la acción rescisoria tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en los términos del artículo 50, según lo dispone el artículo 52. Por esto se plantean dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En el primer caso, o sea si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si el tiempo determinado excediera de un año la indemnización consistirá 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 hubiese prestado sus servicios.

En el segundo caso, o sea si la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Además de las indemnizaciones anteriores, en ambos casos, deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salario que equivalen a la indemnización constitucional y los correspondientes salarios vencidos.

Conviene destacar que los trabajadores disponen de un mes, treinta días contados a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la Ley, para ejercitar la acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerla con posterioridad se habrá operado la prescripción conforme a la fracción II del artículo 517 de la Ley. Es decir, el trabajador que se retire justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo.

Por otra parte, los trabajadores que se consideren injustificadamente despedidos tienen dos acciones a escoger: a) La indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario, o b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios caídos, además, claro está, de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue expresamente la Ley o los contratos a que esté sujeto.

Si el trabajador es de los considerados en el artículo 49 y opta por la reinstalación y el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reinstalarlo, o si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, el reclamante tendrá derecho, además de los tres meses de indemnización, a veinte días por cada año de servicios prestados y a los salarios caídos, conforme a lo dispuesto por el artículo 50, fracciones II y III, si se trata de un contrato de tiempo indeterminado, como ya se dejó dicho antes.

Conforme al artículo 518, en estos casos el trabajador deberá presentar su demanda ante la Junta dentro de los dos meses siguientes a la fecha del despido. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Pero en el caso de la regla general, si el trabajador opta por la indemnización, tendrá derecho a tres meses de salario, el pago de los salarios vencidos y todas las demás prestaciones que conforme a la Ley y a los contratos tenga derecho.

Bajo la Ley de 1931 el trabajador que rescindía su contrato por causas imputables al patrón sólo tenía derecho a la indemnización constitucional y a los salarios caídos, si es que los reclamaba.

Con la Ley vigente tiene, además, derecho al pago de 20 días por cada año de servicios prestados (artículos 50 y 52).

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 439, cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad

estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

### TESIS IMPORTANTE DE MARIO DE LA CUEVA

El mandato constitucional que fija los derechos por despido dice que el patrón “estará obligado, a elección del trabajador...”, a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. De esta disposición surgen dos problemas que preocupan a la doctrina y a la jurisprudencia.

Mario de la Cueva hace estas reflexiones:<sup>30</sup> “Se preguntaron primeramente los profesores y escritores la razón del otorgamiento de esos dos derechos; la respuesta fue fácil y profunda a un mismo tiempo: el derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad, por lo que puede decirse que es el derecho fundamental. Pero el artículo quinto de la Carta Magna no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera aquel primer derecho, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad, lo que ocurrirá frecuentemente, una situación contraria a los fines y a los principios fundamentales del derecho del trabajo; de lo que deducimos que esta facultad de separarse del trabajo es una defensa de la dignidad del trabajador.

“La segunda cuestión se relaciona con la naturaleza y con la forma del ejercicio de los derechos. El debate fue de verdad enconado, hasta convertirse en un torneo de derecho procesal civil, en el que la Corte hizo gala de erudición histórica, pues en la ejecutoria de 7 de octubre de 1955, Amparo directo 5934/54/2a., Henri de Chatillón se remontó a las Leyes de Partida y al Derecho Romano. Colocados así dentro del marco del derecho procesal civil, supletorio en aquel entonces de la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia y la doctrina hablaron desde el primer momento y en forma continua, y tenemos que confesar que no estamos exentos de culpa, de la existencia de dos acciones, la de reinstalación y la de pago de una indemnización; de ahí que el problema consistiera en determinar la relación entre las dos acciones. Fueron varias las opiniones que se emitieron: se dijo primeramente que las dos acciones por despido injustificado eran contradictorias, ya que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización. La Corte afirmó repetidamente que eran acciones alternativas, pero sostuvo tesis contradictorias, pues en ocasiones decidió que el trabajador podía ejercitar las dos acciones conjuntamente, la de reinstalación como principio y la de pago de una indemnización para el caso de que el patrono se negara a reinstalar, en tanto que en otras ejecutorias declaró que el trabajador estaba obligado a elegir entre las dos, a más tardar en la audiencia de demanda y excepciones, que es el acto en el que se ejercita la acción. Los abogados empresariales

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, pp. 254, 255 y 256.

negaron específicamente la posibilidad de que el trabajador pudiera cambiar la acción en el curso del proceso, esto es, ejercitada la acción de reinstalación no se podía exigir con posterioridad, menos aún después de dictado el laudo, el pago de una indemnización, punto de vista que fue sancionado por el Tribunal Federal Supremo.

## ELECCIÓN, DERECHO DEL TRABAJADOR

“Como todo el derecho del trabajo, su estatuto procesal rompió con el derecho procesal civil, porque a diferencia de éste que, salvo en su parte en la que se ocupa de las disputas familiares, regula los pleitos sobre las cosas que están en el comercio, su finalidad suprema consiste en asegurar los derechos humanos, y concretamente, el derecho a conducir una existencia decorosa. Por ello, sin desconocer los derechos de los empresarios, procura las soluciones que armonicen con su naturaleza y sus propósitos. Desde este nuevo mirador tenemos que interpretar la fracción XXII del artículo 123: la norma constitucional no habla de dos acciones distintas sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización. Por lo que no es lícito crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas no sólo distintas, sino contradictorias.

“La cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización. La tesis opuesta, esto es, la que exige que el trabajador elija entre sus dos acciones al formular la demanda, contraría la esencia del estatuto laboral y las finalidades de la justicia: es probable, para no decir constante, que en la mayoría de los casos, el trabajador piensa en su reinstalación, pero es plenamente cierto que en los casos de despido, se encontrará frente a la necesidad de vivir en tanto se decida la controversia, lo que le obligará a buscar un trabajo nuevo; correrán así los días, las semanas, los meses y aun los años antes de que se dicte el laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo del que fue despedido. Sería contraria a los principios del derecho del trabajo y a la idea de la justicia social que se le dijera: se decidió que el despido fue un acto arbitrario, pero o renuncias a tu nueva y mejor posición o el laudo será, como dijo Victoria, en Querétaro, una estrella que pasó sobre tu cabeza.

“En el problema que examinamos está en juego algo más que un simple formalismo procesal: ciertamente el trabajador no podrá exigir en ningún momento que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni podrá tampoco cambiar la elección que haga, cualquiera que sea el momento en que se produzca; creemos asimismo que la solución de la Corte de que las acciones son alternativas, por lo que puede ejercitarse la de reinstalación como principal y la de indemnización para el caso de una negativa a reins-



talar, tuvo sentido antes de la reforma constitucional de 1962, pues la jurisprudencia de la Corte admitía la posibilidad de la negativa, pero ha devenido un imposible, porque la reforma de la Constitución solamente la permite en las hipótesis específicamente consignadas en la Ley y siempre que se haga acompañándola del monto de la indemnización. Pero es igualmente cierto que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda: el artículo 722, única disposición que se ocupa de la forma de ejercicio de las acciones, cuando son varias, prohíbe solamente que se intenten a un mismo tiempo las que sean contrarias, pero no obliga a elegir en la demanda misma entre las dos alternativas de un derecho. El problema planteado toma otro curso en virtud de las reformas de 1979 que vinieron a establecer un procedimiento social, entre otras cosas, por la suplencia de la deficiencia de la demanda, de tal suerte que por mandato de los artículos 685 segundo párrafo y 873 segundo párrafo, debe subsanarse la demanda, en un primer caso, y deben indicarse al trabajador las irregularidades, como el ejercicio de acciones contradictorias, en el otro caso, para que las subsane.) Y no podría usarse en el artículo 48, que dice que 'el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario', porque ese precepto, colocado en la parte sustantiva de la Ley, ratifica el derecho a la elección pero no define el instante en que deba hacerse, ni tiene la vista puesta en las formalidades procesales.

"Pensamos, en conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del derecho del trabajo y en la idea de la justicia social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo."

Conforme a esta tesis no es posible considerar como contradictorias o distintas acciones la reinstalación y la indemnización, por lo que no sería aplicable al caso el nuevo artículo 873, segundo párrafo, que señala: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días." Tal vez sí fuera aplicable la disposición cuando se ejerciten la reinstalación y el pago de la prima de antigüedad, por ejemplo.

Por lo demás, ¿qué dirán las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación? Pronto tendremos la respuesta.

"ACCIONES DERIVADAS DEL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXII, APARTADO A, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, NO SON CONTRADICTORIAS LAS. a) Las acciones concedidas al trabajador por la fracción XXII del artículo 123 constitucional no son contradictorias ni con-



trarias, sino alternativas. b) Aun siendo contradictorias su ejercicio en forma sucesiva no implica la pérdida para el actor de tales acciones. c) Las Juntas, cuando se les presenta una demanda oscura o irregular, están obligadas a solicitar su aclaración o desechar la demanda para la realización normal del procedimiento. d) Resulta injustificado e ilegítimo absolver en el laudo a los demandados, por el solo hecho de haberse ejercitado alternativas las acciones señaladas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, no obstante haberse demostrado la existencia del despido injustificado. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen IV, págs. 63 y 64.—Amparo directo 4574/56.—Juana Martínez Salazar.—5 votos. Volumen IV, págs. 64 y 65.—Amparo directo 3474/56 Textiles Regis, S. A.—5 votos. Volumen XXXV, pág. 14.—Amparo directo 6116/59.—Guillermo Vivanco Rojas.— 5 votos. Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 40, pág. 13.—Amparo directo 5144/71.—José Pérez Gil y Salazar.—Unanimidad de 4 votos. Volumen 42, pág. 91.—Amparo directo 5934/54.—Henri de Chatillon.—Unanimidad de 4 votos.

**“ACCIONES, EXTINCIÓN DE LAS, POR NO EJERCITARSE CONJUNTAMENTE.** El artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, deberán intentarse en una sola demanda, y que por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras. Esta disposición permite concluir que en un conflicto derivado de la contratación de un trabajador indebidamente propuesto por el sindicato, el perjudicado en su derecho debe ejercitar en su demanda todas las acciones derivadas de ese hecho, tales como la proposición para ocupar el puesto respectivo, su contratación, el pago de daños y perjuicios, el reconocimiento en su antigüedad en la empresa del tiempo que dure en el puesto aquel trabajador, etcétera, y si ejercita sólo algunas, las otras quedan extinguidas. Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 70. Pág. 13. Amparo directo 900/74.—Ignacio Garrido.—5 votos. APÉNDICE al S.D.F. 5a. parte, cuarta sala (1917/75).”

## SALARIOS VENCIDOS

Un término empleado con frecuencia en el desarrollo de este tema es el de los salarios vencidos, sin embargo, como antecedente se dijo, no están regulados constitucionalmente, pero sí están tratados a nivel de la Ley Federal del Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia. Y su importancia motiva que se hagan las siguientes reflexiones.

Normalmente en el ejercicio de la acción de reinstalación o de indemnización se pedían, de manera forzosa, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimentara el laudo. Esta era la práctica seguida hasta antes de la reforma de 1979 por nuestros tribunales laborales consistente en que si el actor olvidaba pedir en su demanda los salarios vencidos, éstos no eran tomados en cuenta en la resolución definitiva o laudo.

Es preciso ahora anotar aquí una de las generosas bondades de las reformas de 1979; el artículo 685 dispone la suplencia de la Junta en la deficiencia

de la demanda del trabajador: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta..." Es decir, con tal de que el trabajador aporte los fundamentos de hechos, la Junta de oficio deberá inscribir todas las prestaciones legales y contractuales que le correspondan. Esto no es crear acciones, como maliciosamente se ha dicho. Lo que va a hacer la Junta es señalar las prestaciones a que el actor tiene derecho "conforme a los hechos expuestos por el trabajador".

Este principio de la suplencia en la deficiencia de la demanda del trabajador (artículo 873, segundo párrafo) obliga a la Junta "en caso de que notase alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, aquellos que debió haber percibido el trabajador si se hubiera desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordena la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

"Como en otros muchos problemas, también aquí nos sale al paso otra polémica del pasado; el debate sobre las hipótesis en las que procedía condenar al patrono al pago de los salarios caídos, se desenvolvió en varias etapas, que condujeron a reformas sucesivas de la Ley de 1931, las que se resumieron en la de 1956, la cual, a su vez, sirvió de fuente de inspiración a la Ley nueva. La Comisión la plasmó en los artículos 48, 50, fracción III y 52, en los que se encuentra el principio de que siempre que la Junta declara la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condena a la reinstalación o al pago de una indemnización, tiene el patrono el deber de pagar los salarios caídos en los términos propuestos en el párrafo anterior, obligación que se extiende a los posteriores a la fecha en que se presenta la negativa a cumplir con el laudo de reinstalación." <sup>31</sup>

## DEPÓSITOS PREVIOS

Néstor de Buen Lozano <sup>32</sup> estudia el caso de los salarios vencidos; parte del análisis de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la Ley:

"Dada la importancia de estas indemnizaciones, resulta evidente el interés del legislador por poner un coto a esta facultad patronal. Su ejercicio resulta, evidentemente, muy oneroso.

<sup>31</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 263.

<sup>32</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A., México, 1979, pp. 99 y 100, 112 y 113.

"El aspecto más importante del problema, se plantea, sin embargo, a propósito de la oportunidad patronal para ejercer ese derecho. Desde luego que estamos suponiendo la existencia de un conflicto ante los tribunales del trabajo. ¿Puede el patrón invocando que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49, ofrecer el pago al contestar la demanda o necesariamente debe de esperar hasta que sea condenado a reinstalarlo? "De aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato, no esperando a que se desarrolle todo el juicio, es obvio que con ello se evitará el pago de los salarios vencidos. A cambio de ello parece que constituye un obstáculo la falta de oportunidad procesal del actor para desvirtuar las afirmaciones del patrón respecto de que se encuentra en los casos de excepción del artículo 49. Aún más: pudiera existir, inclusive, controversia respecto de otros problemas, *v. gr.*: la forma de integrar el salario, sin que el actor pudiera ofrecer pruebas para acreditar su importe. (El nuevo artículo 784 dispone la carga de la prueba para el patrón y el 782 otorga a las Juntas amplias facultades para practicar todas las diligencias que crea conveniente, así como requerir a las partes para que exhiban documentos y objetos, para mejor buscar la verdad real de los juicios, que no la verdad formal que podría estructurarse, sin la asistencia del derecho, pero sí con gran habilidad.)

"En la hipótesis contraria, el derecho patronal, sólo podría hacerse valer en la última etapa del proceso o sea, en ejecución del laudo, lo que generalmente lleva implícita una cauda angustiosa de salarios vencidos.

"Las reglas del procedimiento laboral no prevén este caso, por lo que la solución habrá de buscarse en la disposición del artículo 17, con la limitación de que, de conformidad con la opinión dominante que no es la nuestra, no podrán utilizarse las disposiciones procesales civiles en forma supletoria."

## SOLUCIÓN DE LA LEY

"En nuestro concepto la solución práctica consistirá en que, ante la negativa del patrón de aceptar la reinstalación, que no exija la invocación de una causa justificada de despido, se abra un incidente durante el cual las partes tendrían oportunidad de rendir pruebas sobre los factores que puedan justificar la actitud patronal (*v. gr.*: antigüedad, naturaleza de la prestación del servicio, salario, etc. . .) o la intención del actor de ser reinstalado (para demostrar mayor antigüedad o salario, o que su puesto no es de confianza). Concluido el incidente se dictaría una interlocutoria declarando o no procedente la pretensión patronal. Es evidente que si se declara improcedente y el patrón no adujo además causa específica de despido, de inmediato se procederá a dictar laudo condenando al patrón a reinstalar y a pagar los salarios vencidos.

"Dos cuestiones colaterales conviene dejar aclaradas. En nuestro concepto el patrón podría, desde la contestación a la demanda, exhibir el importe de la indemnización incluyendo los salarios vencidos hasta el momento de la consignación. De declararse procedente su oposición, con ella habrá

interrumpido la generación de salarios caídos. De no hacerlo así continuarán devengándose hasta el momento del pago. *En contra de este criterio y, creemos que sin mayores fundamentos, Trueba Urbina sostiene lo siguiente: 'por lo que se refiere a la condena de las indemnizaciones en el laudo deberán tenerse por pagadas en los términos del anterior precepto; en la inteligencia de que los salarios vencidos corren hasta que se paguen las indemnizaciones mediante el recibo en efectivo de las mismas por el trabajador, de manera que las exhibiciones de billetes de depósito no surtan ningún efecto legal hasta que los reciba el trabajador' (Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1971, pp. 463-464)."*

"En segundo término: el patrón podría invocar causa justificada de despido y, al mismo tiempo, en previsión de un laudo condenatorio, señalar que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49. De ello puede resultar que en el momento de la ejecución se dé entrada a su oposición y se convierta la obligación de reinstalar en una obligación de pago, previo el incidente de liquidación."

"Un problema no resuelto en la Ley, pero aclarado por la jurisprudencia en forma adecuada, deriva, respecto de los salarios caídos, del hecho de que el trabajador hubiere sido contratado por obra o tiempo determinados. En ese caso, la condena de salarios caídos no podrá exceder del término previsto para la terminación de la relación. Existe, al respecto, el siguiente criterio jurisprudencial:

"Si los salarios caídos son los que el trabajador deja de percibir por culpa del patrón y en tanto se está tramitando el conflicto que haya planteado ante la autoridad laboral correspondiente, en los casos en que la contratación es por tiempo fijo o por obra determinada, el perjuicio sufrido por el trabajador, por el incumplimiento de su contrato por parte del patrón, no puede consistir más que en los salarios que pudo haber ganado hasta la terminación de su contrato" (Amparo directo 649/1967, Alicia Morales Sandoval, septiembre 4 de 1967, 4a. Sala, Sexta Época, Vol. CXXIII, Quinta Parte, p. 38.)

"Este criterio resulta aplicable en todas las situaciones en que deban de cubrirse los salarios vencidos."<sup>33</sup>

El artículo 48 en el segundo párrafo dispone el pago de los salarios vencidos "desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

El artículo 50, III, señala el pago de los salarios vencidos "desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones". Tómese en consideración que este precepto se aplica en las hipótesis del artículo 49 y también en las del 51, cuando el trabajador se separa del empleo por una causa imputable al patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 52.

Por otra parte el artículo 949 de la Ley dispone que "Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente".

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, pp. 109-110.

Estos preceptos no dejan lugar a dudas, pero si aún las hubiera el artículo 18 ordena: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

La indemnización que reclamen los trabajadores contemplados en el artículo 49, con base en el artículo 50, aunque injustamente, no les corresponde. El artículo 49 establece "El patrón quedará eximido...", es decir, se trata de un privilegio patronal de no aceptar la reinstalación a cambio de la indemnización señalada en el artículo 50. Por tanto si los trabajadores del artículo 49 no reclaman la reinstalación y piden la indemnización, deberán hacerlo conforme al artículo 48 de la Ley:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

**"SALARIOS CAÍDOS DURANTE EL CONFLICTO.** Los salarios caídos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, y si esto se tiene por comprobado, las acciones por salarios caídos, aun reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando el trabajador es despedido en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, o rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 123 del mismo ordenamiento, tiene inmediata aplicación el artículo 124 de la propia Ley, según el cual no sólo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a ésta y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de la Ley. Lo anterior está indicando que en tales casos el derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos constituye una sola obligación jurídica, a la que corresponde una acción principal y otra derivada, de manera que cuando se ejercita la de indemnización en forma precisa y 'las demás que por tal concepto le corresponden', se está reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo citada.—Sexta Época, Quinta Parte. Vol. XL, Pág. 73. A. D. 330/60.—Comisión Nacional de la Caña de Azúcar.—5 votos. Vol. XLIV, Pág. 51. A. D. 5027/60.—Sindicato de Propietarios de la Línea de Autotransportes Xochimilco México y Anexas, Servicio de Primera.—Unanimidad de 4 votos. Vol. XLV, Pág. 42. A. D. 3793/60.—Rodolfo Peltice y Coags. Unanimidad de 4 votos. Vol. XLV, Pág. 44. A. D. 703/58.—Cenobia Lozano Vda. de Robles y Coags.—Unanimidad de 4 votos. Vol. XI, Pág. 81. A. D. 1048/61.—Daniel Pedroza.—5 votos."

## INDEMNIZACIÓN DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad como un derecho de los trabajadores no fue considerada en la Ley de 1931. Para afirmar su estabilidad en el trabajo impuso a los patrones, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en el caso de trabajo ferrocarrilero dispuso que “cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no será separado de su trabajo sino por causa especialmente grave”. También se consideró el derecho de antigüedad en la fijación del periodo de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

Fue una conquista del movimiento obrero a través de la contratación colectiva el reconocimiento de la antigüedad como un derecho, antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Se dio así una manifestación de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.

“Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la Ley de 1931, la Comisión comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador sería 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 a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores, y decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley:

“Los trabajadores de planta (y los mencionados en el artículo 156) tienen derecho en cada empresa al establecimiento a que se determine su antigüedad...”<sup>34</sup>

Como ya se ha dicho, las indemnizaciones se pagan con base en la antigüedad conforme al artículo 50 de la Ley solamente en las hipótesis previstas en el artículo 49 y en atención a lo ordenado por los artículos 52 y 431. A no ser que contractualmente se establezcan incrementos con base en la antigüedad.

## LA ANTIGÜEDAD, UN HECHO O UN DERECHO

Néstor de Buen Lozano<sup>35</sup> difiere terminológicamente con el maestro De la Cueva al señalar que la antigüedad es un hecho y no un derecho, postura que sostiene de la siguiente manera:

“Al hacer en el primer tomo de esta obra la clasificación de los acontecimientos que en el derecho del trabajo producen consecuencias jurídicas mencionamos, en primer término, a los hechos jurídicos definiéndolos pre-

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, pp. 410 y 411.

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, p. 303.

cisamente como todo acontecimiento natural que produzca consecuencias de derecho (No. 173, p. 479), pusimos, entre otros ejemplos, el de la antigüedad.

"La antigüedad es, pues, un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la Ley, y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho 'antigüedad'. De ahí ha nacido por imprecisión de lenguaje, la expresión: 'mi derecho de antigüedad' que, en realidad significa 'el o los derechos que derivan de mi antigüedad'.

"... Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción. Salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción."

### PRIMA DE ANTIGÜEDAD

"El fundamento general: <sup>36</sup> es cierto, se dijo a sí misma la Comisión, que la seguridad social ofrece también beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez; pero lo hace, y esta es la diferencia fundamental entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo. Esta misma idea sirvió de base a la Comisión para redactar la Exposición de motivos:

"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 se deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ello entre la idea de riesgo, o expresado con 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."

Es preciso insistir en que la prima de antigüedad no es una indemnización. El mismo artículo 162 se encarga de aclarar esta cuestión al calificarla como prestación en la fracción VI: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquiera otra prestación que le corresponda."

Néstor de Buen Lozano <sup>37</sup> analiza los derechos derivados de la antigüedad y señala que, de acuerdo con la Ley, puede intentarse la siguiente clasificación:

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 412.

<sup>37</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, p. 270.



- “1. Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción (artículo 123 constitucional, Apartado ‘A’, fracción XXII y artículos 49, 50, II de la Ley).
2. Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón (artículo 52).
3. Vacaciones (artículo 76).
4. Constancias de servicios (artículos 132, VII y VIII y 158).
5. Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículo 159).
6. Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves (artículo 161).
7. Prima de antigüedad (artículos 54, 162, 436 y 439).
8. Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje (artículo 845, III).”

### A QUIÉNES CORRESPONDE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

En atención a lo establecido por la Ley en su artículo 162, únicamente los trabajadores de planta tendrán el derecho de percibir la prima de antigüedad, cuyo monto lo constituirá el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados. En cuanto a la cantidad efectiva a percibir este mismo artículo remite a los artículos 485 y 486, de cuya lectura se desprende que hay un tope en el importe de la prima igual al doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo.

¿Cuándo debe pagarse la prima de antigüedad?

Conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 162, y en los artículos 54 y 436, la prima debe cubrirse en los siguientes casos:

a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios (artículo 162, III).

b) A los que se separen por causa justificada (retiro imputable al patrón) y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación del despido (artículo 162, III).

c) A los que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, IV y 54).

d) A los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o por la incapacidad del patrón, física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos (artículo 434, I).

e) A los trabajadores cuyos contratos terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, II).

f) En los casos de terminación de los contratos por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (artículo 434, III).

g) En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores

resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434, V).

h) En los casos de muerte del trabajador (artículo 162, V).

## JUSTICIA DE LA SUPREMA CORTE

Es claro que la prima de antigüedad es una prestación específica y no genérica; sin embargo, en todos aquellos aspectos particulares que habían escapado al legislador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido a hacer justicia a los trabajadores, como es el caso de las ejecutorias que a continuación se transcriben, dada su importancia, y que se refieren al derecho de la prima de antigüedad en el caso de la jubilación; en el caso de incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo y en la aplicación de la cláusula de exclusión por un sindicato:

**“PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.** Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 50, transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado. Amparo directo 5556/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 11 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez. Precedentes: Amparo directo 6847/79. Industrial Minera de México, S. A. Planta San Luis. 5 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. Amparo directo 2068/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. Amparo directo 358/79. Almacenes Nacionales de Depósito, S. A. 18 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana. Amparo directo 6556/77. Juan Mercado Jaramillo. 27 de noviembre de 1978. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Salvador Tejeda Cerda.”

**“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACIÓN.**—Al realizarse la jubilación de un trabajador se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es el artículo 162, fracción VI, de la Ley de la materia, establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquiera otra prestación que le corresponda.—Amparo directo

2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carreta Herrera."

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.—Como en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo se reconsidere regulado, por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV, y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si, la incapacidad del trabajador no viene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.—Amparo directo 1394/77. Crescencia Ramírez Navejos. 13 de julio de 1977, Informe 1977, 4a. Sala, pp. 37-38. Otro antecedente: Amparo directo 5018/76. Anselmo Amador Aguilar. 18 de febrero de 1977."

"ANTIGÜEDAD PRIMA DE, PAGO DE LA, EN CASO DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.—Si la junta absuelve al patrón del pago de la prima de antigüedad, que se le reclamó con el argumento de que el actor no tenía quince años de antigüedad como trabajador al servicio de la demandada, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, debe decirse que el razonamiento anterior es incorrecto, ya que en la especie no se trata de un retiro voluntario, sino de una terminación de contrato por aplicación de la cláusula de exclusión, y el actor sí tiene derecho a reclamar y obtener el pago de la prima de antigüedad, porque si bien es cierto que el citado artículo 162 no contempló el caso específico de la terminación del contrato de trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación ni tampoco ninguna otra disposición de la Ley previo el caso, es indudable que se está en presencia de una situación jurídica que guarda analogía con las disposiciones del artículo 162, que de manera general establece el pago de prima de antigüedad con motivo de la terminación del contrato de trabajo. Ante una laguna de la Ley cabe la interpretación analógica a que se refiere el artículo 17 de la Ley de la Materia, puesto que se trata de un caso de terminación del contrato de trabajo en el que asiste derecho al trabajador a reclamar el pago de una prestación que se devenga durante la vida de la relación de trabajo, y que con el correr del tiempo va acrecentando el patrimonio del propio trabajador.

"Por otra parte, debe considerarse que en la especie la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa ajena a la relación laboral, porque

la aplicación de la cláusula sindical deriva de una conducta u omisión del actor, en cuanto a su vinculación con el sindicato a que pertenece y que aplicó tal medida de acuerdo con el Estatuto de la Organización Sindical. Amparo directo 5217/78. Fábrica de Hilados y Tejidos y Acabados de Algodón Industrias Hanan y Otros. 21 de febrero de 1979. Precedente. Amparo directo 5455/78. Severiano Flores Cordero. 15 de enero de 1979. Unanimidad de votos.”

**“PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, IMPROCEDENTE.** Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y no tienen quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario. Amparo directo 4719/79. José Lázaro Magallanes Rangel y otros. 13 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García. Precedentes: Amparo directo 2070/79. Francisco Enciso Rodríguez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez. Amparo directo 5776/77. Bruno Barraza Núñez y otros. 16 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Efraín Ochoa Ochoa. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 734/79. José Martínez Bautista. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.”

La Corte ha actuado en estos casos con apego a “los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución”, y con ello no obstante que el legislador no había previsto esos supuestos particulares, el más alto tribunal del país los integró definitivamente.