

## **INICIATIVA QUE REFORMA LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.**

Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, diputado integrante de la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno la presente iniciativa con decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente

### **Exposición de Motivos**

En nuestro país la Ley Federal del Trabajo, desde su creación, contiene disposiciones que permiten contar con un trabajo libre, justo, equitativo y digno, estableciendo la protección para que la relación laboral cuente con condiciones dignas y decentes, las cuales han presentado, y necesariamente deben presentar una progresividad en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

En este orden de ideas, la estabilidad en el trabajo es un derecho del que deben gozar los trabajadores y estar garantizado en el marco normativo laboral.

La Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social define a la antigüedad laboral, como “el tiempo durante el cual una relación de trabajo, por disposición de ley o por acuerdo de las partes, produce derechos y obligaciones”.

Cabanellas, define a la antigüedad 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>1</sup>

En tanto, Sánchez Castañeda indica que la antigüedad en el trabajo puede beneficiar a los trabajadores de las formas siguientes:<sup>2</sup>

- a. De conformidad con el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, la antigüedad laboral superior a veinte años impide al patrón rescindir la relación laboral por causas injustificadas, procediendo dicha terminación solamente por reiteración de los supuestos graves determinados en el artículo 47 de la Ley, tales como actos de violencia, falta de honradez, perjuicio por daños materiales, entre otros.
- b. De acuerdo con el artículo 162, los trabajadores con una antigüedad superior a quince años tienen derecho a una prima de antigüedad en caso de que decida separarse de su trabajo.

c. Cuando procede la reinstalación de un trabajador en el caso que éste haya optado por esta modalidad en un juicio por despido injustificado, el periodo del procedimiento debe computarse como antigüedad efectiva.

d. La antigüedad laboral, otorga algunos beneficios para ocupar plazas vacantes o posiciones de nueva creación en la empresa, en los términos del artículo 159 de la ley.

Rafael de Piña Vara, en su documento titulado “La prima de antigüedad en la nueva Ley Federal del Trabajo” establece que la naturaleza de la prima de antigüedad lo constituye precisamente la antigüedad del trabajador en la empresa, de la que deriva, como consecuencia natural, mayores beneficios adquiridos por causa de los servicios prestados por el trabajador.<sup>3</sup>

Guzmán de Alba, en su libro “La aplicación de la prima de antigüedad”, considera a la prima como un premio que se establece a favor del trabajador, lo cual 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.

Es de observar que en nuestro país la Ley Federal del Trabajo sujeta el pago de este derecho, es decir, de la prima de antigüedad, la cual podrá ser pagada a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, al cumplimiento de quince años de servicios, por lo menos. La mencionada disposición se encuentra prevista en la fracción III del artículo 162 de ley laboral al señalar lo siguiente:

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

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

**II.** Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

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

**IV. a VI. ...**

En tal sentido, la modalidad de pago de la prima de antigüedad, la cual debe de beneficiar a los trabajadores de manera natural por el paso del tiempo y por haber desarrollado con esmero, dedicación y esfuerzo sus obligaciones como trabajador en su centro de trabajo, está sujeta a que el trabajador haya cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Según el Termómetro Laboral de OCC Mundial, un 34 por ciento de los trabajadores considera que el tiempo ideal para desarrollarse en una empresa es de entre cuatro y seis años, y otro 30 por ciento opina que la permanencia debe oscilar entre uno y tres años. Sólo 24 por ciento de los encuestados asegura que la consolidación profesional se logra laborando en una misma empresa por tiempo indefinido.<sup>4</sup>

En el documento la Organización Internacional del Trabajo, *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad; testimonios de varios países industrializados*,<sup>5</sup> Peter Auer señala que “las relaciones estables de empleo pueden ayudar a la economía al garantizar un poder adquisitivo estable y creciente y estimular la demanda del consumidor. Apunta que “sin embargo, las relaciones de larga permanencia en el trabajo no están siempre asociadas con la sensación de seguridad laboral”.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), realizó estadísticas que permiten visualizar el tiempo medio de trabajo para el mismo empleador en algo más de una treintena de países, revelando que los empleados de Italia son los más fieles de entre los países analizados por la organización, con una media de 12,4 años de permanencia en la misma empresa. Los españoles permanecen 10,5 años de media con sus empleadores, mientras que los daneses y lituanos son más proclives a buscar nuevas empresas. Sólo permanecen en una misma empresa 7,2 y 6,8 años, respectivamente. Fuera de Europa, los empleados suelen cambiar de empresa con igual e incluso mayor frecuencia. En Brasil, consiguen un nuevo trabajo cada 7,5 años, mientras que en Corea del Sur se quedan en el mismo puesto de trabajo sólo una media de seis años, que es el periodo de tiempo más corto de entre los países para los que la OCDE ofrece datos.<sup>6</sup>



De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de los 38.3 millones de trabajadores subordinados, el 61 por ciento tenía una antigüedad de hasta cinco

años en un empleo, sólo el 7 por ciento reportaba una permanencia de más de 20 años en una empresa.<sup>5</sup>

En el mismo tenor encontramos lo señalado por Martha Hernández, directora de Consultoría en Capital Humano de AON México, quien establece que “más allá de un plan de carrera, la gente quiere crecimiento constante y que esto esté alineado con sus intereses profesionales y personales. Este es uno de los principales impulsores de la movilidad del talento, al igual que la velocidad de cambios en los modelos de negocio”

Se advierte que actualmente, se pudiera hablar del desarrollo de una nueva normalidad al observar que a lo largo de la trayectoria laboral de una persona se presenta la situación haber prestado sus servicios en varios trabajos, por lo que, es de considerar que resulta necesario disminuir el tiempo que señala la Ley Federal del Trabajo, respecto del tiempo que debe de permanecer un trabajador para ser beneficiado con la prima de antigüedad.

Lo anterior tomando en consideración lo señalado por diversos criterios que señalan que “las carreras a largo plazo en una misma compañía ya no son la norma, y no es por una inestabilidad de los colaboradores, sino por una nueva manera de concebir el trabajo y las relaciones laborales”.<sup>8</sup>

Es por todo lo anterior, que con el fin de reconocer la permanencia de los trabajadores en su centro laboral y atender el nuevo paradigma del tiempo que duran prestando sus servicios, sin dejar de observar la rotación que existe actualmente en las relaciones laborales, es que la presente iniciativa tiene por objeto fortalecer el derecho laboral de las personas trabajadoras para ser beneficiado por la prima de antigüedad reduciendo el tiempo de servicio para la procedencia del pago de la prima de antigüedad cuando se presente el caso de que el trabajador se separe voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

A continuación, se presenta cuadro para identificar la modificación que se propone en la presente iniciativa:

Texto vigente	Texto propuesto
<p><b>Artículo 162.-</b> Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</p> <p>IV. a VI. ...</p>	<p><b>Artículo 162.-</b> Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <p>I a II. ...</p> <p>III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido siete años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;</p> <p>IV. a VI. ...</p>

Estoy convencido que esta propuesta de reforma nos permitirá garantizar y proteger el ejercicio del derecho adquirido de las personas trabajadoras por el tiempo durante el cual han desempeñado su trabajo constituyendo un avance y reconocimiento a sus derechos laborales.

Por lo expuesto, fundado y motivado someto a consideración de este pleno la presente iniciativa con proyecto de

### **Decreto por el que se reforma la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo**

**Único.** Se reforma la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

**I. a II. ...**

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

**IV. a VI. ...**

## Transitorio

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

## Notas

1 Castorena, Manual de Derecho Obrero, México, 1971. “La antigüedad es el periodo de servicios prestador por un trabajador, a un patrón determinado”.

2 Sánchez Castañeda, Alfredo, Derechos de los Trabajadores, Nuestros Derechos, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2017, página 31.

3 Pina Vara, Rafael, La prima de antigüedad en la nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit., páginas 305, 306.

4 Para consulta en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cuantos-anos-estar-en-un-empleo-Adios-a-las-carreras-largas-en-una-sola-empresa-20231018-0028.html>

5 ¿Una fuerza de trabajo estable es buena para la productividad? por Peter Auer, Janine Bergy Ibrahim Coulibaly, Revista Internacional del Trabajo, volumen 144/3, OIT, Ginebra, 2005.

6 Para consulta en <https://es.statista.com/grafico/26412/tiempo-medio-que-un-asalariado-permanece-trabajando-con-el-mismo-empleador/>

7 Para consulta en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cuantos-anos-estar-en-un-empleo-Adios-a-las-carreras-largas-en-una-sola-empresa-20231018-0028.html#>

8 Ídem.

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a 28 de abril de 2025.

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (rúbrica)