



Nombre del profesor: Julio Cesar Vázquez Espinoza

Nombre del alumno: Carlos Enrique Guillen  
Bolaños

Materia: Derecho laboral

Cuatrimestre: 4to. Cuatrimestre

Ensayo

## **Antecedentes.**

El derecho del trabajo en México es muy joven, tiene sus orígenes en el año de 1917, en la Constitución Política de la República, promulgada bajo la presidencia en el país de Venustiano Carranza de donde surge el artículo 123 el cual dicho numeral fue pionero entre muchos países que no contaban con una garantía social para la clase trabajadora.

Sin embargo no se puede dejar pasar vagos antecedentes constitucionales que ha tenido nuestro país y para tal efecto es importante mencionar la Carta Magna elaborada en 1824, la cual no establece ningún precepto relacionado con la clase obrera, pero dado su importancia y el rango de la misma se comenta ya que forma parte de la historia de nuestra nación, la misma fue publicada el 04 de octubre de 1824, se promulgó con fines de reconocer a México como una nación soberana, sin embargo en el aspecto social no se tocó el tema,<sup>1</sup> ya que los obreros seguían trabajando una jornada de 18 horas diarias de dos reales y medio como pago; para las mujeres y niños de un real por semana, de ahí que se haga hincapié en la ley actual y se establezca como capítulos especiales el de las mujeres como el de los menores; fue hasta 1854 que los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido, lo que significa que en 31 años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores, tales como la permanencia en el empleo, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicio, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la

prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

De lo antes mencionado, se desprende que la Prima de Antigüedad, tiene como antecedente las conquistas sindicales plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, ya que no la establecía la Ley de 1931; al momento de su aprobación los representantes empresariales se opusieron a la misma, ya que si bien es cierto se establecía en los contratos colectivos, también se cierto, que no en todos los contratos se plasmaba lo referente a la antigüedad.

De lo antes mencionado, se desprende que la Prima de Antigüedad, tiene como antecedente las conquistas sindicales plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, ya que no la establecía la Ley de 1931; al momento de su aprobación los representantes empresariales se opusieron a la misma, ya que si bien es cierto se establecía en los contratos colectivos, también se cierto, que no en todos los contratos se plasmaba lo referente a ia antigüedad.

Como conclusión de acuerdo a la Ley, la prima de antigüedad se deberá pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido, por lo menos, quince años de servicios. De igual forma, esta prestación se debe de pagar a los empleados que se separen de su trabajo por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la circunstancia del despido.